



**Filipa
Mendes
Pinto**

SÓCIA-FUNDADORA
DA FIND

Os Advogados e a Quarta Revolução Industrial



reconhecido Fórum Económico Mundial (FEM) que decorreu em Davos, na semana de 21 de janeiro, voltou a debater a questão da globalização.

De entre as várias afirmações ali feitas, cumpre destacar as palavras proferidas por Klaus Schwab, fundador e presidente da Cimeira de Davos, ao afirmar – na sequência, aliás, do seu livro intitulado "*Shaping the Fourth Industrial Revolution*" – que está lançada a Quarta Revolução Industrial, a qual vai alterar totalmente a forma como trabalhamos, vivemos e, acima de tudo, como nos relacionamos com os outros. Para o efeito e sem prejuízo de outras iniciativas, defende que é vital ter a capacidade de ouvir os mais novos e integrá-los no processo de decisão.

Esta Revolução, segundo Schwab, traz consigo a força das novas tecnologias na sua estrondosa e inovadora capacidade de fundir o mundo físico, digital e biológico, provocando a mudança profunda das organizações na perspectiva da sua eficiência. Mudança essa que só será possível controlar se a humanidade tiver a capacidade de reforçar as pontes de colaboração que vão além da área de atuação mais direta de cada um, contribuindo para a humanização da própria globalização.

E os advogados, como é que podem (devem) reagir, por um lado, e contribuir, por outro, para esta nova evidência? Há muito que falo da necessidade de profissionalizar a advocacia, não apenas no sentido de trazer para dentro da organização pessoas que possuam formação diferenciada e atuem de modo conhecedor sobre as diferentes perspetivas do negócio, mas também na forma como os próprios advogados devem olhar para os serviços que prestam. E, neste último campo, embora não dissociado do primeiro, destacaria três componentes: a eficiência, a rentabilidade e a ética.

Continuar a negar a necessidade de introduzir no "modus operandi" estas componentes, reconhecendo a valia do contributo de quem não é advogado, assumindo a inevitabilidade de que, hoje, tudo está interligado e que só tornando mais robustos os laços de colaboração (que nos lembram o sempre difícil "cross selling") que abram espaço a uma visão firmemente liderada mas construída por todos, fundada em valores firmes que ultrapassam em tanto a obtenção de riqueza, levará à finitude da organização e à indiferença da pegada deixada nesta Terra. ●

Igualdade remuneratória em razão do sexo: Mera quimera ou focada "task-force" nacional?

No dia 21.08.2018 foi publicada a Lei n.º 60/2018, que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.



A mencionada Lei - que entrará em vigor em 21.02.2019 - veio estabelecer - complementarmente ao regime de igualdade já resultante dos artigos 13.º

da Constituição da República Portuguesa e 31.º do Código do Trabalho - que os empregadores devem, neste âmbito, assegurar a implementação de uma política remuneratória transparente, assente na avaliação das componentes das funções, com base em critérios objetivos comuns a homens e mulheres. O referido diploma veio, assim, estabelecer medidas que visam promover a aludida igualdade remuneratória e, que passam, designadamente pela apresentação, de forma inovadora, por parte dos empregadores, de um Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias.

Nos termos previstos na referida legislação, o serviço do ministério responsável

