



**Filipa
Mendes
Pinto**

SÓCIA-FUNDADORA
DA FIND

A diferença está (quase sempre) na liderança

10 DE JULHO DE 2018. QUE DIA!

Ficará na história como aquele em que foi concluída, com incomensurável êxito, a operação de resgate de 12 crianças e um jovem adulto, das profundezas de uma gruta, na Tailândia, onde estiveram retidos durante 18 dias. Muito se escreverá - e ainda bem - sobre esta extraordinária façanha. Não será tanto sobre os motivos que levaram alguns jogadores de uma equipa de futebol a seguirem o seu treinador e a entrarem na gruta, mas, fundamentalmente, como é que este terá conseguido gerir o grupo durante os primeiros nove dias, manter a serenidade do conjunto no momento em que foram descobertos e ajustar as expectativas nos restantes nove dias, com especial destaque para os últimos três. **Liderança.** Foram, sem dúvida, as suas capacidades enquanto líder que ditaram uma gestão tão bem sucedida de uma situação que, com facilidade, a maioria votava ao insucesso. Depois, claro, há a intervenção de uma enorme e extraordinária equipa de marinheiros, mergulhadores, médicos, voluntários, etc.. Mas, no final, a verdade é que nada se conseguiria sem o treinador. Este exemplo prova-nos, o quão importantes são os líderes e como estes influenciam o caminho dos pessoas, das equipas, das organizações, independentemente do seu tipo, forma ou cultura. Não é novidade, claro, mas é fundamental que estes exemplos reforcem, com a desejada clareza, que a diferença está (quase sempre) na liderança. E que quando se consegue deixar de lado os interesses individuais em prol de um colectivo, maior e melhor, e, entre os pares, se reconhece uma liderança, se alinham vontades e expectativas, se aceita e se permite que seja traçado um caminho, estruturado em objectivos claros e definidos no tempo, gerido com confiança, rigor e determinação, tudo fica mais fácil. ●

A LEI APLICÁVEL AO CONTRATO DE TRABALHO, O “PATCHWORK” E OUTROS TRABALHOS DE COSTURA

O conflito que opôs a Ryanair aos seus trabalhadores portugueses pôs na agenda aquele que é porventura um dos temas menos debatidos, mas não menos complexos da área laboral – o da lei aplicável ao contrato de trabalho.

O mercado de trabalho não conhece fronteiras. Uma empresa portuguesa realiza com os seus trabalhadores uma obra na Alemanha; uma multinacional norte-americana nomeia um diretor-geral belga para a sua filial em Portugal; uma empresa francesa destaca um seu trabalhador para “controller” da sua filial portuguesa.

Existe uma multiplicidade de situações em que se convocam diferentes ordenamentos e perante as quais se questiona qual a lei aplicável. Seja uma relação permanente com ligações a mais do que um sistema jurídico; ou o destacamento de trabalhador, temporariamente exposto a outra legislação.

Perante as distintas leis chamadas à colação, somos desafiados a responder a questões como:

- “Se o contrato de trabalho está sujeito à lei francesa, mas a atividade é prestada em Portugal, gozo a licença de parentalidade prevista na lei francesa ou na portuguesa?”
- “Estou destacado em Espanha, onde a empresa assina uma convenção coletiva que prevê uma pausa para almoço de 30min, descanso só meia hora ou uma hora, como fazia em Portugal?”
- “Vou ser destacado em Itália durante um ano; gozo os feriados de cá ou de lá?”

Este tema lembra as mantas de “patchwork” que, para os menos dados à costura, é a técnica que une retalhos de tecido de diversos tipos, cores e formatos. A resposta à questão