

A GESTÃO ESTRATÉGICA DO PASSIVO TRABALHISTA NAS ORGANIZAÇÕES

Valdeleni Aparecida Mendes ALQUIERI¹.
Marco Antonio de CASTRO².

As organizações modernas estão cada vez mais preocupadas com a redução de custo para alavancar o resultado operacional, no entanto o passivo trabalhista acaba esbarrando não somente no quesito prevenção como também no planejamento estratégico destas demandas. É a partir desta análise que o perfil do advogado aparece com um novo conceito dentro das empresas, pois além do conhecimento técnico da profissão, este deve estar preparado para a vivência prática da área administrativa, e gerencial numa abrangência holística, e também ter a flexibilidade para interagir com as pessoas no intuito de prevenir possíveis fatos que são contrários ou ausentes aos quesitos legais. A gestão estratégica do passivo trabalhista deve iniciar dentro da organização, de forma que o profissional de direito seja contratado com a finalidade de atuar como um analista de processo, e este detenha o conhecimento cultural e as metodologias aplicadas ao negócio. Desta forma favoreça a identificação imediata dos riscos do processo, e que avalie as provas documentais e tenha a estimativa de cálculo para uma possível conciliação já na audiência inicial, pois a depender das circunstâncias do pedido, o empregador certamente será condenado, e o quanto antes tiver a condição da negociação com critério objetivo mais benéfico será o seu resultado. A abrangência e análise criteriosa de cada processo é uma atividade complexa que demanda tempo, mas que contribui assertivamente com a área jurídica para que, ao apresentar a defesa, esta seja muito mais certa, e assim limita-se a perspectiva de onerar o processo. A depender do volume de processos a serem designados, com toda a responsabilidade para a área jurídica, acaba por ficar uma defesa frágil, pois será considerada tão somente a visão técnica, com prazos apertados e na maioria das vezes de forma subjetiva. Outro fator relevante que deve ser cuidadosamente acompanhado pelo profissional da gestão estratégica são os pagamentos de recursos, pois dependendo do valor e da condução do processo, o valor pago poderá se perder no curso, e tornar um custo excessivo na sentença definitiva. As empresas devem estar alinhadas e direcionadas às habilidades dos profissionais que detenham o conhecimento da área trabalhista de forma atrelada ao da organização, e que estas sejam essenciais para amarrar as informações extraídas nos processos com maior aplicabilidade gerencial, e assim atuar na gestão efetiva destes indicadores. Os dados devem ser considerados distintivamente por aspectos regionais e culturais, pois a depender dos fatos serão essenciais para as estratégias e decisões destas demandas, e quanto ao requisito custo, este não pode envolver somente os fatores de pagamento, mas também os bloqueios que possam ocorrer durante os trâmites processuais e que podem trazer sérios problemas financeiros para as empresas, a depender do valor.

Palavras chave: Gestão estratégica. Passivo trabalhista. Custo

1. Acadêmica de Direito das Faculdades Santa Cruz – Valdelenia@hotmail.com
2. Acadêmico de Direito das Faculdades Santa Cruz – Marcoadecastro@gmail.com