

DIREITO LABORAL

RIGHTSIZING: RESTRUTURAÇÃO EMPRESARIAL OU DESPEDIMENTO “ENCAPOTADO”?

Estela Guerra

INTRODUÇÃO

Durante anos, as reestruturações empresariais estiveram associadas a cenários de crise financeira. Hoje, a realidade é diferente.

Muitas das reestruturações atualmente implementadas por empresas (sobretudo multinacionais) não decorrem necessariamente de perdas financeiras ou de situações de insolvência iminente. Resultam antes de estratégias de eficiência operacional, centralização (internacional) de funções, automatização de tarefas, integração de inteligência artificial ou redefinição de modelos organizacionais. Neste contexto, o vocabulário empresarial também mudou. Expressões como *rightsizing*, *workforce optimization* ou *organizational redesign* passaram gradualmente a substituir conceitos tradicionalmente associados a redução de efetivos, como *downsizing* ou *lay-offs*.

A mudança não é apenas semântica.

O *rightsizing* procura transmitir a ideia de ajustamento estratégico das estruturas organizacionais, sugerindo que o objetivo não é simplesmente reduzir trabalhadores (*downsizing*), mas sim adequar competências, funções e recursos às necessidades reais do negócio. A narrativa é a da eficiência, da adaptação tecnológica e da reorganização inteligente dos recursos humanos. Mas será essa distinção sempre verdadeira?

Na prática, muitas operações de *rightsizing* acabam por traduzir-se em processos de eliminação estrutural de postos de trabalho, frequentemente acompanhados por programas de saída “voluntária”, redistribuição de funções, centralização de atividades ou substituição progressiva de trabalho humano por soluções tecnológicas.

E é precisamente aqui que começam os principais desafios para o Direito do Trabalho contemporâneo. Entre a legítima liberdade de gestão empresarial e a proteção constitucional da

segurança no emprego, impõe-se encontrar um equilíbrio que permita às empresas adaptar-se a contextos económicos e tecnológicos em constante mutação sem comprometer as garantias fundamentais dos trabalhadores.

RIGHTSIZING E *DOWNSIZING*: A MESMA ABORDAGEM?

Teoricamente, o *rightsizing* distingue-se do tradicional *downsizing*. Enquanto este último pressupõe uma lógica essencialmente redutora - diminuir custos e reduzir efetivos - o *rightsizing* apresenta-se como uma estratégia mais ampla de reorganização empresarial. A ideia é encontrar o “tamanho certo” da organização através de medidas como: (i) programas de *upskilling* e *reskilling*; (ii) mobilidade funcional e transferência de trabalhadores; (iii) revisão de estruturas remuneratórias; (iv) automatização de tarefas repetitivas; (v) reformas antecipadas ou pré-reformas; (vi) redução de custos operacionais – tudo isto, sem eliminação imediata de postos de trabalho.

Neste contexto, o *rightsizing* deixa de surgir como uma medida excecional para passar a integrar a própria gestão diária e estratégica das empresas. O problema surge quando esta lógica de “transformação organizacional” acaba por conduzir, direta ou indiretamente, à eliminação de posto de trabalho sem verdadeira transparência quanto à natureza e aos efeitos das medidas adotadas.

Na prática, muitas operações de *rightsizing* traduzem-se em processos de eliminação estrutural de postos de trabalho, frequentemente acompanhados por programas de saída “voluntária”, redistribuição de funções, centralização de atividades ou substituição progressiva de trabalho humano por soluções tecnológicas. Um dos principais riscos associados aos processos de *rightsizing* reside, pois, na possibilidade de determinadas reorganizações funcionarem, na prática, como mecanismos indiretos de redução de trabalhadores sem adequada transparência jurídica.

Entre as situações mais sensíveis encontram-se: eliminações meramente formais de postos de trabalho; redistribuição substancialmente idêntica das funções por outros trabalhadores; pressão para celebração de acordos de revogação; redução progressiva de tarefas; isolamento organizacional; reestruturações artificiais destinadas a justificar cessação de contratos.

Particularmente relevantes são também os denominados programas de saída “voluntária”, frequentemente utilizados no contexto de reorganizações de larga escala. Embora juridicamente admissíveis, estes mecanismos podem suscitar dúvidas quando a adesão do trabalhador ocorre num contexto de pressão organizacional significativa ou quando funcionam como etapa preliminar de despedimentos coletivos subsequentes. Nestes casos, importa analisar se tais programas de saída “voluntária” não constituem, na realidade, uma forma de contornar o procedimento de despedimento

coletivo ou de extinção do posto de trabalho ou se a declaração de vontade do trabalhador se encontra afetada por vícios que possam comprometer a sua validade, consubstanciando, na prática, um despedimento “encapotado”. A fronteira entre reorganização legítima e a redução estrutural de trabalhadores pode tornar-se progressivamente mais ténue, especialmente quando determinadas funções são formalmente eliminadas, mas as respetivas tarefas continuam a existir sob novas formas organizacionais ou tecnológicas.

A crescente sofisticação da linguagem empresarial não elimina, porém, a necessidade de analisar criticamente a realidade material subjacente às medidas implementadas. A utilização de expressões como *rightsizing* não afasta, por si só, a aplicação das garantias laborais legalmente previstas. É certo que nem toda a reorganização corresponde a um abuso. Mas também nem toda a narrativa de eficiência organizacional exclui automaticamente o escrutínio jurídico-laboral das medidas implementadas.

OS LIMITES JURÍDICO-LABORAIS DA REORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL

O ordenamento jurídico português reconhece às empresas liberdade de organização e gestão, incluindo a possibilidade de promover reestruturações empresariais e adequar as suas estruturas às necessidades do negócio. Todavia, essa liberdade encontra limites relevantes no Direito do Trabalho, desde logo no princípio constitucional da segurança no emprego, consagrado no artigo 53.º da Constituição da República Portuguesa, que proíbe os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Assim, nos casos em que a reorganização implique a cessação de contratos de trabalho sem termo, a empresa apenas poderá recorrer aos mecanismos legalmente previstos, designadamente:

- (i) despedimento coletivo;
- (ii) despedimento por extinção do posto de trabalho;
- (iii) despedimento por inadaptação; ou
- (iv) cessação por mútuo acordo.

A utilização destes mecanismos exige o cumprimento rigoroso de pressupostos materiais e procedimentais previstos na lei. Nos últimos anos, o escrutínio judicial destes processos tem vindo a tornar-se particularmente exigente, quer ao nível da prova dos fundamentos invocados, quer ao nível do cumprimento rigoroso das formalidades legais, quer ainda na avaliação da objetividade e consistência dos critérios de seleção dos trabalhadores afetados.

Os tribunais têm afirmado de forma consistente que, embora não lhes caiba substituir-se às opções de gestão empresarial, compete-lhes verificar, desde logo, a autenticidade das razões invocadas; a coerência da reorganização; a efetiva eliminação do posto de trabalho; a adequação dos critérios de seleção; e a inexistência de discriminação ou abuso de direito. Esta tendência assume especial relevância num contexto em que as reorganizações empresariais são frequentemente acompanhadas por modelos organizacionais complexos e estruturas multinacionais.

CONCLUSÃO

O *rightsizing* reflete uma transformação profunda da forma como as empresas encaram a gestão das suas estruturas e dos seus recursos humanos. Num contexto económico e tecnológico em permanente mudança, é legítimo (e muitas vezes inevitável) que as organizações procurem adaptar-se, ganhar eficiência e redefinir modelos operacionais.

A questão, porém, não está no objetivo da reorganização, mas na forma como ela é concretizada. O *rightsizing* não constitui, por si só, um despedimento encapotado. Em muitos casos, representa uma estratégia legítima de ajustamento organizacional, assente na requalificação de trabalhadores, na mobilidade interna, na redefinição de funções ou na otimização de processos. Contudo, quando é utilizado para dissimular reduções de efetivos sem observância dos mecanismos legalmente previstos, para pressionar trabalhadores a abandonar a empresa ou para justificar artificialmente a eliminação de postos de trabalho, a fronteira entre reorganização legítima e despedimento encapotado torna-se inevitavelmente mais ténue.

É precisamente por isso que a crescente sofisticação da linguagem empresarial não elimina a necessidade de transparência, coerência e rigor jurídico. A utilização de conceitos como o *rightsizing*, *workforce optimization* ou *organizational redesign* não afasta, por si só, o escrutínio dos tribunais nem dispensa as empresas do cumprimento das garantias legalmente associadas à cessação dos contratos de trabalho.

As empresas que melhor conseguem gerir processos de reorganização não são necessariamente as que despedem mais rapidamente ou com menor custo. São, cada vez mais, as que conseguem equilibrar eficiência operacional com segurança jurídica, proteção reputacional e credibilidade interna. Porque no final do dia, as reestruturações não são apenas exercícios de reorganização empresarial. São também testes à cultura da organização, à qualidade da liderança, à ética empresarial e à forma como a empresa escolhe tratar as pessoas nos momentos mais difíceis.

SOBRE A MACEDO VITORINO

A MACEDO VITORINO é uma sociedade de advogados portuguesa que presta assessoria jurídica a clientes nacionais e internacionais em operações, projetos e matérias de elevada complexidade. A nossa prática abrange diversas áreas do direito e setores de atividade, incluindo banca, distribuição, indústria, energia, tecnologia, media, telecomunicações e projetos, o que nos permite oferecer aconselhamento jurídico integrado e ajustado às necessidades específicas de cada cliente.

Combinamos rigor técnico com uma abordagem prática e orientada para o negócio, apoiando os clientes na estruturação, negociação e execução de operações, bem como na gestão de questões regulatórias, contratuais e societárias. Procuramos apresentar soluções juridicamente sólidas, claras e eficazes, particularmente em contextos que exigem coordenação entre diferentes áreas de especialidade.

Mantemos ainda relações de correspondência e parcerias com sociedades de advogados de referência na Europa, nos Estados Unidos, no Brasil e na Ásia, o que nos permite acompanhar operações transfronteiriças com eficiência e assegurar aos nossos clientes apoio jurídico coordenado em diferentes jurisdições.

Se pretende saber mais sobre a MACEDO VITORINO por favor visite o nosso site www.macedovitorino.com..

INFORMAÇÃO IMPORTANTE

O presente artigo reflete apenas a opinião pessoal do seu autor e não da MACEDO VITORINO. As opiniões expressas neste artigo que versem sobre assuntos jurídicos são de carácter genérico, pelo que não deverão ser consideradas como aconselhamento profissional. Caso necessite de aconselhamento jurídico sobre estas matérias, deve contactar um advogado. Se for cliente da MACEDO VITORINO, pode contactar-nos por email para: mv@macedovitorino.com.