Exame

01-02-2012

Tiragem: 24000

Pais: Portugal
Period.: Mensal

Âmbito: Economia. Negócios e.

Pág: 159
Cores: Cor

Área: 20,85 x 26,73 cm*

Corte: 1 de 1

PUBlICDADf PAINEL DE RECURSOS HUMANOS

TENDENCIAS NA GESTÃO

DE PESSOAS
EM PORTUGAL E NO MUNDO

CONSULTÓRIO LABORA L -
ACABARAM-SE OS EMPREGOS
PARA A VIDA

Nada pior do que um trabalhador que de-cide "encostar-se", desinteressando-se da sua atividade sem, porém, cautelosamen-te, nunca pisar o terreno (longínquo) da justa causa de despedimento. É mau para a empresa; é mau para os colegas, pois acabam por ter de suprir a ineficácia do "encostado", criando-se, assim, um am-biente pesado e um sentimento de injusti-ça relativo (no final do més recebem todos o mesmo salário); é mau para o país, pois a produtividade nacional é soma das produ-tividades individuais. Vem isto a propósito da recente redução do valor da compen-sação legal devida em despedimentos com motivos objectivos: passou de 1 mês de salário por cada ano de antiguidade, sem limite de antiguidade, para 20 dias de salário por cada ano com o limite máximo de 12 salários. Na verdade, esta alteração

silencioso do valor da compensação que um dia poderão receber.

OPtNlAO HISTÓRIAS DE
OISPUTAS NO TRABALHO
Trabalhamos em média 53.000 horas em 25 anos de vida ativa. Isto representa 25% de uma vida, 40% do tempo que estamos acordados. Vivemos centenas de intera-ções. Nesta rede riquíssima de relações e afectos, a forma mais comum de obter o que pretendemos é através de trocas, basea-das em comunicação, negociando. Quando algumas destas interações desagradam, a situação pode evoluir para um descon-forto, uma irritação, um conflito latente ou

A MEDIAÇÃO PRIVADA DE
LITÍGIOS É ÚTIL EM SITUAÇÕES
MAIS ABRANGENTES DO

QUE AS PREVISTAS NO
CÓDIGO DO TRABALHO

declarado. É aqui que pode entrar a media-ção de conflitos, indo muito além do Código do Trabalho e das disputas tradicionais da re-gulação do trabalho A Mediarcom, Associa-ção Europeia de Mediação, já ajudou a resol-ver várias disputas, como a de dois líderes de equipas chave numa "start up" de alta tecno-logia que tinham entrado numa cnse de rela-

Tiago Cortea
sócio na área de Prática de Direito
do Trabalho do escritório de advogados PI MJ

legislativa, que se insere no pacote de me-didas da Troika, contribuirá para fazer ruir um dos principais factores motivacionais dos "encostados", cuja permanência nas empresas, passado alguns anos, é esti-mulada apenas pelo incremento gradual e

cionamento; a do caso de um investidor ho-landês que estava desesperado com o que considerava comportamento inaceitável do parceiro português; ou o de uma colabora-dora que acusava a chefia de estar sistema-ticamente a preteri-la. Pedia baixa e usou todos os subterfúgios para estar o menos possível no trabalho. A formação em méto-dos cooperativos de resolução de conflitos da Mediarcom permitiu ainda noutro projeto que em mês e me» uma equipa de 36 ele-

Jose Vasconcelos-Sousa
Presidente da Mediarcom. Associação
Europeia de Mediação (www.mediarcom.com)

mentos conseguisse consenso na definição
estratégica e assimsse um documento cha-
ve. Após a ir* venção da mediação privada
abrem-se novos ciclos de produtividade. •

DICAS DC EFICÁCIA PESSOAL | : me ser e * « ele »t«

NÃO ENVIE MAIS UM E-MAIL. AGARR E N O TELEFON E E LIGUE - Nã o deix e qu e O COT-reio electrónico substitua uma conversa ao vivo, diz Anthony Tjan, CEO e fundador da empresa de capital de risco Cue Ball. Principalmente quando tem de resolver um conflito ou comunicar uma decisão importante. Não tente fazer negócios sensíveis via e-mail. Numa conversa cara a cara a forma como se diz é tão importante como o conteúdo. Na verdade, os conflitos agravam-se porque ao enviar uma mensagem electrónica não é obrigado a ser tão atencioso como seria numa conversa ao vivo. Da próxima vez que tiver um assunto delicado ou complexo para discutir, tire as mãos do teclado e pegue no telefone.

Fonte: "DontSend That Email. Pick up the Phone!' de Anthony Tjan (Harvard Bu&ness Peview).