

TENDÊNCIAS NA GESTÃO DE PESSOAS

EM PORTUGAL E NO MUNDO

CONSULTÓRIO LABORAL - ACABARAM-SE OS EMPREGOS PARA A VIDA

Nada pior do que um trabalhador que decide "encostar-se", desinteressando-se da sua atividade sem, porém, cautelosamente, 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 ambiente pesado e um sentimento de injustiça relativo (no final do mês recebem todos o mesmo salário); é mau para o país, pois a produtividade nacional é soma das produtividades individuais. Vem isto a propósito da recente redução do valor da compensação 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



Tiago Cortes

sócio na área de Prática de Direito do Trabalho do escritório de advogados PLMJ

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

silencioso do valor da compensação que um dia poderão receber.

OPINIÃO - HISTÓRIAS DE DISPUTAS 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 interações. Nesta rede riquíssima de relações e afectos, a forma mais comum de obter o que pretendemos é através de trocas, baseadas em comunicação, negociando. Quando algumas destas interações desagradam, a situação pode evoluir para um desconforto, 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 mediação de conflitos, indo muito além do Código do Trabalho e das disputas tradicionais da regulação do trabalho. A Mediarcom, Associação Europeia de Mediação, já ajudou a resolver várias disputas, como a de dois líderes de equipas chave numa "start up" de alta tecnologia que tinham entrado numa crise de rela-

cionamento; a do caso de um investidor holandês que estava desesperado com o que considerava comportamento inaceitável do parceiro português; ou o de uma colaboradora que acusava a chefia de estar sistematicamente a preterir-la. Pedia baixa e usou todos os subterfúgios para estar o menos possível no trabalho. A formação em métodos cooperativos de resolução de conflitos da Mediarcom permitiu ainda noutro projeto que em mês e meio uma equipa de 36 ele-



FOTO: ARTHENRIQUES

Jose Vasconcelos-Sousa

Presidente da Mediarcom, Associação Europeia de Mediação (www.mediarcom.com)

mentos conseguisse consenso na definição estratégica e assinasse um documento chave. Após a intervenção da mediação privada abrem-se novos ciclos de produtividade. •

DICAS DE EFICÁCIA PESSOAL | Como ser excelente

NÃO ENVIE MAIS UM E-MAIL, AGARRE NO TELEFONE E LIGUE - Não deixe que o correio 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: "Don't Send That Email. Pick up the Phone!" de Anthony Tjan (*Harvard Business Review*).