

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
ADVOGADO

**CIRCULAR Nº115/2009**

**ASSUNTO:** Reconhecimento e elogios no sucesso da Empresa

A onda de suicídios numa grande Empresa (francesa) obrigou a uma reflexão por toda a Europa. Já era conhecida numa estatística que, em princípios de 2008, chegou á conclusão que

“... mais de metade dos trabalhadores não estão empenhados no seu trabalho”

sendo que em relação ao Reino Unido esse número chegava aos 80% ! --- Logo, para essa gente, o trabalho é uma obrigação penosa. Por outro lado,

Não é novidade que o trabalho ... cansa. Que a Lei do Menor Esforço é de uma verdade incontrolável. Daí, chegar-se á conclusão de que a “infelicidade” é uma característica do trabalho na economia da Europa. E, Portugal está na Europa. Ora, o estado da economia, neste momento e de há mais de um ano, não ajuda. É forçoso dar a volta, por cima. Salvo o exagero, alguém disse:

“Basta que a lealdade e o empenho de um trabalhador cresça 5% para os lucros da empresa cresçam 50%”.

Neste mês de Dezembro, há empregadoras que se sentem “desobrigados” porque pagaram o subsídio de Natal. Só que, infelizmente, tal correctivo tornou-se uma obrigação legal. Perdeu-se quase 100% do seu impacto :é uma obrigação. Lembre-se, que este subsídio é uma “invenção” moderna: apareceu nos contratos colectivos (anos 70) mas só em 1996 foi consagrado com o Decreto-Lei nº88/96, de 3 Julho. O Natal do “subsídio” é o natal do dinheiro. Veio, ficou e para sempre. Cumpra a obrigação legal, pagando-o, mas não espere que lhe traga algo em troca: não é o NATAL, é a pura duplicação da retribuição de Dezembro. Prova: se o trabalhador for embora da empresa em Junho, recebe a parte proporcional do subsídio de Natal... e não é Natal !

Perguntará: onde queremos chegar ? --- Ao “espírito” do NATAL, daqueles que o sentem ligados á sua génese, o nascimento de CRISTO. Ora, esse espírito exige que o pratique todo o ano, das formas mais diversas e que nada tem a ver com “dinheiro” --- vamos lembrar-lhe, se nisso estiver interessado, alguns procedimentos. Admitimos que já saiba tudo isto, e até o pratique mas, por favor, leia até ao fim. O retorno pode não ser perceptível, claramente, mas pode crer que ele existe. Visa, no fim, humanizar a sua Empresa, criar a tal FELICIDADE que andar á arredia do meio empresarial europeu. Assim,

- 1º- Pratique o "**Reconhecimento**", quer Você quer as chefias. Elogie o seu Trabalhador, mesmo num acto mais simples por aquele praticado. Faça-o com sinceridade, não como uma obrigação. O reconhecimento, o elogio, cria uma flor rara: a satisfação no trabalho. O trabalhador responde com o maior empenho no trabalho. Não espere essa resposta logo á primeira: dê tempo. Até agora, na generalidade, os "patrões" e as "chefias" só berram e reprovam. Sem saber, ou ter notado, o seu trabalhador mendiga, meses e meses seguidos, por uma palavra de estímulo e de reconhecimento. Está na altura de a conceder: vai-lhe custar á primeira vez, se nunca o fez, mas não mais o deixe de fazer, sempre que for merecida. Que o 2010 seja o ano de viragem no seu procedimento como CHEFE.
- 2º- A partir do 5º ano, pelo menos, nunca deixe de lembrar ao seu trabalhador a data da sua admissão. Vá até junto dele, felicite-o pela data; apresente o reconhecimento da Empresa. Se possível, marque a data com uma lembrança, ou, por exemplo, dispense-o naquele dia, ou um dia seguinte. Como 99,6% das empresas portuguesas são PME, se for praticável, leve-o a almoçar. Leu bem: leve-o a almoçar ! Veja o resultado depois. Se não lhe agrada a ideia, tudo bem: tenha uma outra ideia, que marque aquele dia.
- 3º- Melhore o posto de trabalho do seu trabalhador; acrescente algo que torne o mesmo mais agradável, menos perigoso. Não estamos a falar de uma jarra de flores mas, por exemplo, de um novo ponto de luz, ou melhoria substancial do existente. Um móvel de apoio; uma pintura ou limpeza mais profunda do posto de trabalho. A deslocação do posto de trabalho para uma posição menos cansativa. Faça qualquer coisa, mas faça.
- 4º- A atribuição de uma regalia, por ex., um seguro do grupo, de vida.
- 5º- A diferenciação salarial, premiando o interesse e a excelência de trabalho. Não se sinta manietado pelo chavão: "a trabalho igual, salário igual".

Foram algumas ideias, Certamente, num momento de reflexão, da sua parte, encontrará muitas mais e melhores. Necessário é que actue, as ponha em prática. O dinheiro desaparece: o reconhecimento aquece a alma e fica para sempre.

Dezembro 2009

Carlos F. Santos Carvalho