

## FIDELIZAÇÃO NO EMPREGO SERÁ ESSENCIAL PARA QUEM QUISER SE APOSENTAR

Érico Fabres com assessoria / 23 de janeiro de 2017

Foto: Divulgação/Ilustração: Aline Melo



Segundo dados do Índice Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o tempo médio de permanência do brasileiro no emprego, de 2014 para 2016, aumentou para 161 semanas, cerca de três anos. Esse fator, somado à recessão, faz o desempregado demorar 36 dias (oito meses) a mais para arranjar emprego em relação à estimativa de 2014. Segundo João Sabóia, economista e especialista em mercado de trabalho pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), os dados demonstram uma nova relação do brasileiro com seu emprego, que diante da crise do mercado de trabalho, tem “esticado” sua permanência na mesma empresa, principalmente se aprovada a PEC da Reforma da Previdência, que exige 49 anos de trabalho/contribuição para obter a aposentadoria integral.

O especialista aponta que isso será bom para os empresários, já que ele considera a hipótese que esses dados indicam isso e também que as empresas estão menos dispostas a trocar a mão de obra, retendo os profissionais por mais tempo, aguardando uma nova tendência, seja ela de crise, algo que pareça mais difícil, ou um novo ciclo de crescimento.

Além do custo financeiro, a alta rotatividade causa perda de produtividade, de eficiência e da qualidade na medida em que um novo trabalhador deve ser habituado ao ritmo do ambiente de trabalho e à política da empresa. De acordo com a literatura, um novo trabalhador demorará em torno de seis meses para dar o retorno esperado aos investimentos que são feitos nele desde que entra na nova empresa. Antes disso, mais recebe do que oferta.

Mas também existem fatores internos, que podem ser trabalhados pelas empresas, pois o elevado índice de turnover (rotatividade de pessoal) aponta que algo não está indo bem e precisa ser melhorado. Entre os fatores internos, os mais frequentes são:

- Clima organizacional ruim;
- Relacionamento negativo entre os colaboradores e a chefia;
- Problemas de colaboração entre os membros da equipe;
- Falta de perspectiva de crescimento profissional;
- Remuneração abaixo do mercado ou ausência de benefícios.

### Oito meses para se recolocar no mercado de trabalho

A economia brasileira caminha para maior recessão desde o início dos anos 90 e os efeitos dessa conjuntura já são sentidos por boa parte dos consumidores. Um desses efeitos é o forte aumento do desemprego e a maior dificuldade de recolocação. De acordo com uma estimativa realizada pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) através de dados do IBGE, um brasileiro que fica desempregado demora cerca de oito meses para se recolocar no mercado de trabalho. Se o tempo médio de permanência em uma empresa é de três anos, o que, em 49 anos, resulta em 16 paradas de oito meses, o equivalente a dez anos, o que resultaria em uma aposentadoria somente aos, no mínimo, 75 anos, se a pessoa entrar no mercado de trabalho aos 16 anos (a expectativa de vida no Nordeste é de 73 anos).

Porém, segundo a economista-chefe do SPC Brasil, Marcela Kawauti, não apenas o aumento do desemprego começa a preocupar, mas também o maior tempo de procura para recolocação. “Os oito meses estimados pelo SPC Brasil é um período significativamente maior que os quase sete meses que eram necessários no final de 2014, um aumento de 36 dias”, analisa. “O tempo maior para a recolocação é reflexo da conjuntura econômica atual, em que se observa o fechamento de postos de trabalho ao invés da criação de outros novos”, diz.

### Trabalho como um casamento

Raras são as pessoas que permanecem mais de dez anos em uma mesma empresa, principalmente no cenário atual, onde a rotatividade nas empresas é grande, já que as crises geram desemprego, mas a retomada da economia traz de volta alguns postos de trabalho, ao menos em áreas onde a tecnologia não tomou conta ainda e é necessária a mão de obra humana. Na atualidade, as pessoas buscam também a valorização de seu trabalho, assim como o empreendedor busca um trabalhador qualificado. E um bom salário instiga pessoas a mudarem de emprego. Se aprovada a nova aposentadoria, uma fidelização é exigida para que a pessoa possa ter direito ao benefício o quanto antes após os 65 anos.

De acordo com o administrador de empresas e escritor Max Gehringer, o trabalho é como um casamento, se existe valorização e evolução, não há porque mudar de emprego, mas que não pode haver acomodação, nunca se pode deixar de ficar de olho no mercado, “pois mudar sem um bom motivo ou deixar de mudar quando há um bom motivo são duas coisas igualmente danosas para a carreira”, afirma.

### Reforma sim, mas em outras condições

Para a economista Zélia Almeida, a reforma na Previdência é necessária, até mesmo no modelo da PEC, mas não nas condições de trabalho que os brasileiros suportam. “Na Europa, se vê muita gente com mais de 70 anos trabalhando, sem estar aposentado, mas o serviço que realizam no dia a dia eles gostam, não é um fardo como costuma ser no Brasil, onde se dá graças a Deus quando chega a sexta-feira”, conta. Ela afirma que para 2017 e 2018, dois caminhos estão sendo trilhados com as mudanças circunstanciais: hiperinflação ou continuidade da recessão, porque nada está sendo realizado para ser permanente.

Ela diz que a falta de estabilidade no trabalho, aliado a uma carga horária desumana e que, com a reforma trabalhista permitindo 12h será ainda mais massacrante, inviabiliza esse novo modelo proposto pela PEC que, mesmo que passe pelo Senado, deve ter vida curta, como teve o modelo 85/95, que durou cerca de um ano apenas. “Se as pessoas não vissem o trabalho como um fardo, não iam agradecer tanto quando chega o final de semana, nem iam esperar tanto pela aposentadoria para usufruir da vida, tudo isso com salários baixos e perturbador, acaba com as esperanças”, diz.

### Comemoração de uns, lamento de outros

José de Lima Filho, 64 anos, já se aposentou há oito anos. Trabalhou 35 anos, porém passou por “mais de 20 empresas”, segundo ele. Sentado à sombra de uma árvore na Praça dos Cem Réis, no Centro de João Pessoa, ele ri à toa quando pensa que, dentro do novo modelo de Previdência proposto pela PED da Reforma, ele iria “morrer sem se aposentar”, ao mesmo tempo em que lamenta que outras pessoas que conseguirem o benefício após a mudança (caso consigam), nem terão tempo de aproveitar o tempo livre, pois já estarão no final da vida.

Damião Teixeira, 63 anos, afirma que já perdeu a fé, não só em se aposentar, mas no mercado de trabalho todo em si e também nas ‘benesses’ que o governo deveria oportunizar. “Fui por 25 anos cantor de seresta, perdi muito tempo na minha vida, trabalhei só dez anos de carteira assinada, fazendo biscates, como marceneiro, entre outras coisas, é ruim saber que não terei como me aposentar, já não bastasse não ter assistência por parte do INSS”, conta ele, que é dependente de remédios para preservar a saúde.

Representante da nova geração, Jonathan Jesus ainda está começando no mercado de trabalho. Aos 19 anos, completou cinco meses no seu primeiro emprego como balconista, que não acredita que será seu último, pois tem ambições maiores. Mesmo que a próxima oportunidade que apareça seja a que levará consigo para o resto de sua carreira, dependendo do tempo de recolocação, terá que esperar, no mínimo, até os 68 anos para ter direito à aposentadoria. “Eu nem tenho muita esperança”, diz.



### Vantagens

- **Estabilidade:** “No período entre dois e cinco anos, um funcionário consegue assimilar a cultura organizacional de uma empresa”, afirma o administrador José Roberto Marques, superintendente do Instituto Brasileiro de Coaching. E, estando bem adaptado, ele poderá atuar em qualquer lugar e se interligar”, diz Marques. Com um conhecimento melhor do negócio, o veterano provavelmente apresentará melhores performances e resultados. Além disso, ele poderá se tornar uma pessoa de referência para os novos contratados.
- **Perspectiva de crescimento:** adaptado à cultura empresarial e especializado na função, um funcionário com longo tempo de casa pode ser reconhecido como a pessoa ideal para liderar um departamento ou coordenar um novo projeto, com significativos ganhos para o currículo. “Enquanto houver desafios e possibilidades de crescimento, não vale a pena mudar”, afirma a headhunter Laís.
- **Oferta de benefícios:** algumas companhias oferecem benefícios a funcionários com mais tempo de casa. Plano de saúde, seguro de vida e previdência privada são muitas vezes concedidos com o propósito de reter profissionais. Cursos e treinamentos, também. “Afinal, o diferencial competitivo de uma organização é o capital humano”, afirma a professora Sílvia.
- **Boa reputação no mercado:** “Quem troca muito de emprego pode ser visto como imaturo, instável ou como alguém que tem dificuldade para lidar com conflitos”, diz Sílvia. A professora também afirma que as empresas têm interesse em reter e investir em talentos. “Só que nenhuma delas quer ver o seu investimento ir embora diante da primeira crise ou da primeira oportunidade que se apresentar ao funcionário”, afirma.

### Desvantagens

- **Estagnação:** um dos maiores riscos de quem fica muito tempo no mesmo emprego é cair na perigosa zona de conforto, monótona e improdutiva. “O domínio do trabalho cotidiano pode criar uma falsa ideia de equilíbrio, o que torna o funcionário resistente a mudanças”, afirma o superintendente do IBC, José Marques. Para a headhunter Laís Passarelli, se você já está há sete anos ou mais no mesmo lugar, pode ser o momento de pensar em sair. “Uma pessoa que faz a mesma coisa há muito tempo pode não ser bem vista no mercado”, diz ela. Por outro lado, é possível vivenciar diferentes experiências na mesma companhia, em funções ou projetos diversos. O que conta, portanto, é o aprendizado, o crescimento profissional. Para saber se está progredindo, basta se fazer a pergunta: “O que aprendi de novo nos últimos meses?”
- **Falta de motivação:** “Quem entra no piloto automático fica facilmente desmotivado”, afirma Marques. É nesse ponto que a rotina, que antes parecia confortável, começa a ser entediante. Quem segue nesse ritmo, ao longo de muito tempo, geralmente, passa a apresentar performance e resultados cada vez piores e as funções corriqueiras podem ser afetadas. “O funcionário acomodado pode parar de se preocupar com o cumprimento do seu horário de entrada e saída, por exemplo. O que evidentemente vai prejudicá-lo”, diz o especialista.
- **Currículo fraco:** “O mercado não quer pessoas acomodadas”, afirma Marques. Assim, se a troca constante de empresas sugere instabilidade, o extremo oposto –ter no currículo um único endereço profissional– também é ruim. A menos que, na mesma firma, o funcionário tenha passado por diferentes cargos, funções ou projetos.
- **Dificuldade de adaptação:** diante de uma demissão ou de uma nova oportunidade para a carreira, o funcionário de uma empresa pode enfrentar dificuldades de adaptação. Mas buscar constante atualização, realizar cursos e treinamentos constantemente são formas de evitar ou de amenizar esse choque.
- **Perda de oportunidades:** um estudo realizado pela Fesa, empresa de consultoria e gestão de pessoas, em 2012, revelou que, ao mudar de emprego, os gerentes e diretores de empresas obtinham um aumento de remuneração de 28%, em média. Na ocasião da pesquisa, o setor de tecnologia era o que apresentava o melhor crescimento salarial, podendo chegar a 44% para os executivos.