

AMBIENTE CORPORATIVO

Profissionais comprometidos

Pesquisa realizada em países da América Latina aponta que índice de dedicação dos trabalhadores no Brasil é de 80%

» PRISCILA CRISPI

O estudo BetterWork, elaborado pela consultoria Critería e encomendado pela Betterfly, administradora de benefícios corporativos, concluiu que latino-americanos, em geral, são muito comprometidos com seus empregadores. No Brasil, o índice, que leva em consideração fatores como a permanência dos trabalhadores na organização, o orgulho que sentem do emprego e a probabilidade de recomendarem a empresa a outros profissionais, chega a 80%. Em pesquisa semelhante realizada na Espanha, o índice era de 72%.

O levantamento foi realizado com mais de três mil trabalhadores, mulheres e homens, de 18 a 65 anos, de empresas com 100 pessoas ou mais, da Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, México e Peru. Entre esses, a Colômbia se destaca com o mercado de trabalho mais comprometido, e a Argentina, com o menos engajado. Para fins do estudo, os pesquisadores definiram comprometimento como conexão ou disposição de entregar ao empregador um compromisso adicional às tarefas de trabalho.

O principal motivo que leva trabalhadores brasileiros a se comprometerem com suas organizações, segundo a pesquisa, é a percepção da contribuição do trabalho individual para o sucesso da empresa. Outros fatores que contam são igualdade de tratamento entre homens e mulheres, além de benefícios como seguros de vida e saúde. “É interessante constatar que a preferência dos colaboradores no Brasil visa o

Kayo Magalhães/CB/D.A Press



Henrique Martins, coordenador da central de atendimento do Senai-DF: “A missão da empresa faz a gente vestir a camisa”

reconhecimento e a saúde mental”, observa João Kohn, Diretor Geral da Betterfly no Brasil.

Paulo Sardinha, presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), afirma que, como regra geral, quatro elementos estão ligados ao comprometimento do trabalhador: oportunidade de crescimento, o que inclui salário, carreira e fatores financeiros; reconhecimento, sentir que seu trabalho está sendo

percebido como algo importante pela empresa; realização pessoal, ou seja, a percepção de fazer algo significativo; e compromisso social da organização, que está ligado ao impacto positivo na sociedade que o trabalhador pode observar. “Normalmente, o que mobiliza as pessoas é algo muito interno”, diz.

Henrique Martins, 32 anos, coordena a Central de Atendimento do Senai-DF e

concorda: “Nossa missão aqui é qualificar a comunidade para atuar na indústria, então a gente acaba comprando essa missão, se engajando mesmo, por amor à causa, à medida que vemos que as pessoas estão mudando de vida”.

Ganhar mais

Os resultados da pesquisa BetterWork, porém, contrastam

com outro levantamento realizado este ano pela Michael Page, multinacional de recrutamento, que demonstrou que 84,5% dos entrevistados apontam o salário como o principal motivador para aceitar uma nova oportunidade de emprego. Em segundo lugar, está a flexibilidade na jornada: 82% dos profissionais acreditam que a semana de quatro dias úteis aumentaria seu bem-estar e felicidade.