

Satisfação dá lucro

Levantamento prova que, nas empresas em que o bem-estar dos funcionários é alto, a rentabilidade está acima da média

Rodrigo March

As empresas em que os empregados trabalham satisfeitos são mais rentáveis? Pesquisa da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo (Eaesp/FGV) prova que sim. Elaborado para o Great Place to Work Institute (GPTW) — que organiza as listas das melhores empresas para se trabalhar em 29 países e está com inscrições abertas para o primeiro ranking do Estado do Rio —, o estudo compara o desempenho das ações dessas companhias com o índice da Bolsa de Valores de São Paulo (Ibovespa): entre 2000 e 2007, as primeiras cresceram 609%, contra 262% do índice geral.

Para fazer a comparação, foi criado o índice GPTW, que engloba as melhores empresas da lista brasileira com ações na Bolsa de Valores de São Paulo. De 2000 a 2005, o GPTW subiu 266%, contra 53% do Ibovespa, registrou o primeiro levantamento.

'Nem sempre salário alto produz bem-estar'

• O trabalho também faz uma análise do desempenho financeiro das melhores empresas para se trabalhar e conclui que, em seus segmentos de atuação, elas apresentam rendimento acima da média. No ramo de papel e celulose, por exemplo, o lucro da Aracruz em 2005 (depois de amortizações, juros e impostos) foi de 48,9%, enquanto a média registrou 34,2%. Na telefonia fixa, a margem da Telefônica atingiu 45,5% no mesmo ano, contra 35,3% da média do setor. O mesmo aconteceu com a concessionária Elektro no segmento de distribuição de energia.

O coordenador do Centro de Finanças da Eaesp/FGV, William Eld Junior, que assina a pesquisa com Fernando Siqueira, diz que não resta dúvida de que um funcionário bem tratado produz mais.

— Quem trabalha num ambiente melhor é mais dedicado e fiel do que um empre-

gado que vive debaixo de chibata — exclama Eld Junior, em tom de brincadeira.

Segundo o coordenador, não há muitas pesquisas sobre o tema no Brasil. Ele está estudando agora a relação entre a felicidade financeira e a produtividade, uma preocupação crescente das empresas.

— Uma pessoa endividada trabalha mal. Por causa do problema de endividamento de funcionários, já fui contratado por grandes bancos para fazer palestras sobre créditos conscientes. Há uma necessidade de educação financeira para aumentar a produtividade — analisa Eld Junior, que também dá palestras sobre planejamento familiar a clientes de agências.

Mas qual é o primeiro sinal de insatisfação no trabalho?

— Faltar. O absentismo é a primeira indicação de descontentamento — responde o coordenador.

O professor Hermano Thiry-Cherques, estudioso do assunto na Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da FGV do Rio (Ebape/FGV), lembra que o conceito de satisfação sempre foi heterogêneo. Altos salários, por exemplo, nem sempre representam bem-estar no trabalho.

— Executivos na faixa abaixo de 30 anos têm ambições bem diferentes. Em geral, esses jovens estão preocupados com a realização pessoal e não ligam tanto para a segurança do emprego. Eles dizem "não

estou nem aí". A preocupação maior é de se manterem empregáveis — diz ele.

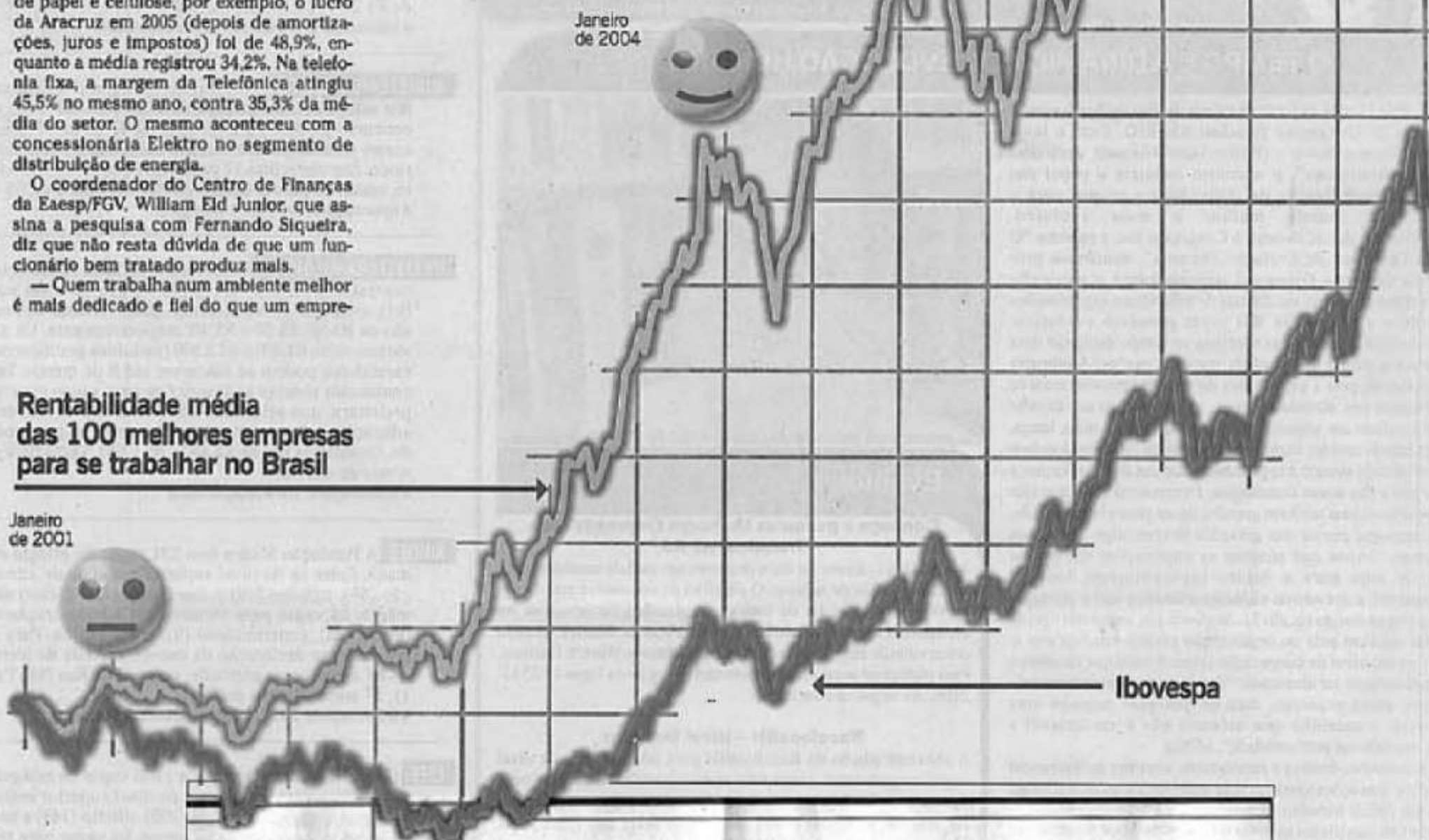
O conceito de satisfação também varia no espaço e no tempo, acrescenta Thiry-Cherques, especificando que a distância entre a casa e o trabalho pode ser problema em uma cidade, mas não ser na outra:

— Empresas com filiais em dois estados têm funcionários com ambições diferentes, por causa de fatores como a cultura local e a proximidade do trabalho. Em São Paulo, por exemplo, o problema do trânsito fala mais alto.

Segundo o professor da FGV do Rio, a satisfação também pode ser associada à carência de informações, nos casos em que as pessoas não conhecem outras realidades:

— As pessoas projetam falsas imagens. Ou elas acham que trabalhar em determinado lugar é ótimo, muitas vezes estimuladas pelo Recursos Humanos (RH) ou ficam repetindo que a maçã do vizinho é mais gostosa.

Continua na página 3



Rentabilidade média das 100 melhores empresas para se trabalhar no Brasil

Janeiro de 2001

Janeiro de 2004

Março de 2005

Setembro de 2006

Ibovespa

Vem aí o Victoria Beckham Index

Índices medem rentabilidade que celebridades ajudam a gerar

• A criação de índices para calcular a rentabilidade das empresas remonta a 1896, quando surgiu o primeiro deles, o Dow Jones, da Bolsa de Valores de Nova York. Ano passado, o economista Fred Fuld, da Califórnia, por sua vez, resolveu comparar o Dow Jones com um tal Gisele Bündchen Stock Index. Calma, o índice da modelo não existe oficialmente. Foi desenvolvido por Fuld para analisar o desempenho das 11 marcas que a brasileira representava, então, pelo mundo.

— Comecei criando índices para outras

celebridades, como Angelina Jolie. Decidi criar um índice semelhante para Gisele porque, até então, ela era a modelo mais rica do mundo, e queria saber qual o impacto que a sua imagem produzia nas empresas de que era porta-voz — justifica o analista, em entrevista ao GLOBO, por e-mail.

O resultado foi surpreendente. O Gisele Bündchen Stock Index passou o ano todo à frente do Dow Jones, fechando 2007 em alta de 29%, contra 6,5% de valorização da bolsa americana. O economista diz também não ter dúvidas de que, assim como a propaganda, a satisfação contribui

para a rentabilidade das empresas:

— Trabalhador feliz é mais produtivo, alinhado com a companhia e evita faltar ao trabalho por doenças corriqueiras. Conseqüentemente, isso reduz a rotatividade.

Esta semana, Fuld deve divulgar, em seu blog, um novo índice, o Victoria Beckham Index, que vai revelar a importância no mercado de ações da Spice Girl, casada com o astro do futebol inglês David Beckham. Para quem quiser conferir, o endereço é stockerblog.blogspot.com.

SATISFAÇÃO DÁ LUCRO • Continuação da página 1

Nas melhores, 80% estão satisfeitos

Horários flexíveis, bancos de horas e instalação de academias são alguns dos benefícios concedidos pelas líderes

No ranking do Great Place to Work Institute, o nível de satisfação é um dos critérios mais importantes entre os 56 fatores avaliados. Para integrar a lista, é preciso que 70% dos funcionários da empresa se declarem satisfeitos em sua função. E a disputa é acirrada. Nos últimos 11 anos de pesquisas do GPTW, essa média tem se mantido em 80%.

Por isso, as companhias investem em programas de qualidade de vida. Aulas de yoga, salas de descanso e sessões de massagem são algumas das práticas comuns adotadas nas empresas incluídas na lista do ano passado. Horário flexível para resolver problemas pessoais durante o expediente, banco de horas e sextas-feiras com jornadas mais curtas são outros benefícios oferecidos. Para conquistar a simpatia do trabalhador, vale até formar grupos de oração.

Na Intelig, programa criado em 2002 retém funcionários

— A qualidade de vida faz parte do cotidiano das melhores empresas para se trabalhar. Ações diferenciadas aumentam a percepção de bem-estar e minimizam o desequilíbrio na relação entre a vida pessoal e profissional, ou seja, a sensação de excesso de trabalho, que pode afetar a produtividade — afir-



AULA DE ginástica com técnicas de luta é uma das atividades do programa de qualidade de vida da Intelig

ma a gerente-regional do GPTW Institute, Patrícia Bomfim.

A Intelig, por exemplo, oferece atividades como shiatsu, dança do ventre e um tipo de ginástica que reproduz técnicas de artes marciais. Uma academia foi instalada no 15º andar da sede em Botafogo. Em qualidade de vida, a empresa foi a primeira no Rio e a quinta no quesito nacional,

com avaliação positiva de 92%. No ranking geral, que considera a média obtida em todo os 56 itens do levantamento, ficou em 13º lugar.

Segundo a gerente de Desenvolvimento Humano-Organizacional da Intelig, Mônica Paiva, o programa "De bem com a vida" foi criado em 2002 e, desde então, é um dos motivos de retenção de funcioná-

rios. O programa é aberto a amigos e familiares e oferece atividades com desconto:

— As pessoas pensam duas vezes em sair da Intelig por causa da qualidade de vida. É um lugar onde, em geral, se sentem bem. Muitas deixam de aceitar propostas externas por este motivo. Há funcionários que pedem demissão e retornam por causa desse clima. ■

Gabriel de Paiva

COMO SE INSCREVER

• **CONCURSO ESTADUAL:** Estão abertas as inscrições para a produção do primeiro ranking das melhores empresas para se trabalhar no Estado do Rio, projeto realizado em parceria com a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) e O GLOBO. A empresa, que deve ter sede no Rio, pode concorrer como um todo. Ou inscrever filial ou subsidiária que funcione no estado (desde que a unidade tenha um CNPJ próprio). A inscrição é gratuita. Para participar, é necessário acessar o site www.gptw.com.br/melhores, até 31 de março.

• **A PESQUISA:** Depois de receber uma senha, a empresa envia logomarca, relação de empregados e uma carta do presidente. Recebe senhas (se os funcionários forem responder online) ou o formulário (no caso do papel). Paralelamente, os departamentos de RH informam sobre as políticas e práticas internas.

• **REQUISITOS:** A empresa que deseja participar do le-

vantamento precisa atuar há, no mínimo, três anos no mercado nacional ou internacional. E tem de ter mais de 50 funcionários.

• **OUTRAS LISTAS:** É possível concorrer, ao mesmo tempo, em outras listas do Great Place to Work Institute Brasil: na nacional (nesse caso, é preciso ter mais de 100 funcionários) e a dirigida ao setor de TI (50).

• **AValiação:** Credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem são os principais pontos avaliados. A credibilidade envolve questões como comunicação interna acessível. O respeito sinaliza se a empresa apóia o desenvolvimento profissional dos funcionários. A imparcialidade significa ter regras claras para as promoções. Já o orgulho indica como a empresa reconhece a produção individual e coletiva dos empregados. E a camaradagem é a abertura que as companhias dão para que seus funcionários ajam com espontaneidade!