

# Onde se trabalha mais feliz

Santa Catarina lidera pesquisa de satisfação no emprego. Já o Rio de Janeiro é o último de dez estados brasileiros pesquisados

## OS ESTADOS MAIS SATISFEITOS NO TRABALHO

Rank	Estado	Satisfação*	Nº de opiniões
1º	SC	3,47	857
2º	PR	3,37	1553
3º	RS	3,28	1332
4º	MG	3,21	1622
5º	DF	3,19	537
6º	GO	3,17	504
7º	PE	3,16	528
8º	SP	3,12	555
9º	BA	3,09	2573
10º	RJ		

\*de 1 a 5, sendo 5 muito satisfeito

Enquanto os profissionais catarinenses são os mais felizes do mercado de trabalho brasileiro, os cariocas são os mais insatisfeitos. É o que aponta pesquisa da comunidade de carreiras Love Mondays, que ouviu mais de 20 mil brasileiros de dez estados entre janeiro e fevereiro deste ano.

Santa Catarina obteve a maior média de contentamento do país, com uma nota de 3,47, sendo que a máxima é 5. O estado é seguido por outros dois outros da Região Sul: Paraná e Rio Grande do Sul. Já o Rio de Janeiro ficou em último lugar. Entre os aspectos mais destacados positivamente pelos funcionários nos estados "vencedores" destacam-se benefícios corporativos, aprendizado profissional e progresso na carreira.

A presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos - Santa Catarina (ABRH-SC), Lúzia Fröhlich, acredita que um dos motivos da "vitória" de seu estado é sua distribuição por microrregiões, que favorecem a qualidade de vida, já que a maioria dos profissionais trabalha perto de suas moradias.

— Além disso, no estado de Santa Catarina predominam as empresas com gestão familiar. O que se percebe é que nestas empresas se desenvolve um trabalho muito humanizado, com a gestão focada nas necessidades das pessoas. Outra questão é que as empresas do estado têm incentivado bastante o aperfeiçoamento educacional.

### ASPECTOS DETERMINANTES

Em contrapartida, a pesquisa também buscou saber os motivos que levaram os estados de São Paulo, Bahia e Rio de Janeiro a receberem as avaliações mais baixas no levantamento, com 3,12, 3,12

e 3,09, respectivamente. Os aspectos mais determinantes para a insatisfação dos funcionários que atuam nesses estados foram o baixo salário, falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional e liderança e gerentes fracos.

Mônica Paiva, diretora regional do Instituto Great Place to Work (GPTW)-RJ, ressalta que, entre as premiadas na lista anual das melhores empresas para se trabalhar no estado do Rio de Janeiro, percebe-se que o principal fator de retenção de funcionários são as oportunidades de crescimento, desenvolvimento e qualidade de vida.

Segundo ela, os dados levam a supor que as empresas fluminenses precisam oferecer mais oportunidades de desenvolvimento aos funcionários, o que não passa somente por promoções, mas muito mais pela possibilidade de aprender, de participar de projetos desafiadores e de ser ouvido nos problemas que afetam seu dia a dia.

— As empresas precisam também entender que a vida precisa de pausas e que os funcionários dedicam-se mais e fazem o seu melhor quando percebem que a empresa respeita sua vida pessoal. Isso tudo só é possível com líderes competentes, por isso, o primeiro passo é a alta diretoria perceber que funcionários satisfeitos trazem lucro e crescimento sustentável.

Para Luciana Caletti, CEO da Love Mondays, os dados da pesquisa surpreenderam: não se imaginava que a Bahia estaria entre os últimos lugares. A percepção recorrente era de que os estados da Região Nordeste seriam os líderes desse levantamento, até pela

movimentação de executivos em busca de qualidade de vida nesses locais.

— São Paulo e Rio são velhos conhecidos por essas características, mas a Bahia figura como a grande novidade nessa lista. É curioso saber que os funcionários que por lá atuam tenham insatisfações semelhantes ao de estados reconhecidos tradicionalmente pelo grande ritmo de trabalho — diz Luciana.

### O IMPACTO DO DESEMPREGO

O estranhamento da executiva da Love Mondays faz sentido. Com 53 milhões de habitantes, se fosse um país, o Nordeste estaria entre as dez maiores economias da América Latina. Por tudo isso, a região vem atraindo o interesse de investidores, gerando novas oportunidades em diversas áreas, como de energia, alimentos, farmacêutica, automotiva, petroquímica e naval, além do óbvio impacto sobre o comércio e os serviços.

Para Cezar Almeida, diretor de Relações Internacionais da ABRH Bahia, o primeiro ponto importante a se considerar diz respeito à questão econômica, que impacta diretamente no nível de emprego. Mas ele também considera que questões relacionadas à qualidade de vida das metrópoles que ficaram nas últimas posições da pesquisa — como transporte de massa ineficiente e problemas de segurança pública — tiveram peso no resultado.

— Bahia, Rio e São Paulo estão na média ou acima da média nacional de desempregados. Os estados do Sul, melhores colocados na pesquisa em questão, são os que têm índice mais baixos

de desempregados. Obviamente que não há somente coincidência, afinal, quando há falta de mão de obra disponível no mercado, a tendência natural é o aumento real dos salários e mais oportunidades de crescimento.

Almeida também ressalta que educação profissional é outro fator de extrema relevância. Sem mão de obra qualificada, a atração de empresas que empreguem profissionais com remuneração mais elevada fica restrita.

— A Bahia tem ainda gargalo nesta área e precisa investir ainda mais em cursos de ponta, pesquisa aplicada e qualidade no ensino em todos os níveis.

O gerente da empresa global de consultoria Hay Group, Elton Moraes, ressalta que não é aumentando remuneração que se resolve satisfação.

— Empresas como Ford e Boticário investiram em fábricas na Bahia, o que movimentou o mercado e fez com que esse estado tivesse um dos melhores PIBs da Região Nordeste. As oportunidades de gestão aqui são inúmeras. Mas não é aumentando salário que se resolve satisfação, então talvez esteja aí um dos grandes desafios de gestão.

Segundo Moraes, as empresas precisam se atualizar melhor sobre maneiras de praticar sua política salarial alinhada a essa competitividade. Outro ponto se refere à realização de programas de pesquisa de clima, para entender expectativas e como trabalhá-las no ambiente de trabalho.

Os demais estados pesquisados foram Minas Gerais, Distrito Federal, Goiânia e Pernambuco.

Foto: Love Mondays. Arte: Igor Machado

CONTINUAÇÃO DA PÁGINA 1

# Infelicidade seria fruto da falta de engajamento

Empresas devem procurar conhecer as expectativas de seus funcionários

A "infelicidade" no trabalho está relacionada com a falta de engajamento de profissionais com suas empresas, avaliam especialistas em Recursos Humanos. Mas, apesar de o principal resultado ser a queda na produtividade, o tema não está na pauta da maioria dos líderes.

Segundo levantamento do Hay Group, consultoria global com escritórios em 48 países, organizações com práticas efetivas de engajamento podem atingir receita 30% maior. E mais: funcionários totalmente comprometidos têm 2,5 vezes mais chances de ultrapassar as expectativas de desempenho do que seus colegas "descomprometidos".

Para o gerente do Hay Group, Elton Moraes, o primeiro grande passo de qualquer organização é ouvir as expectativas de seus profissionais. Segundo ele, pesquisas de clima, engajamento e satisfação são importantes diag-

nósticos para saber onde amar e de que forma alinhar expectativas, entendendo o papel da empresa e do profissional.

— As empresas não preparam seus profissionais e não têm muito claras suas trilhas de carreira. É preciso definir quais as competências ideais para suportar o negócio e sustentar os resultados ao longo do tempo.

Especializada no recrutamento de executivos de média e alta gerência, a consultora Jacqueline Resch, da Resch RH, ressalta que é preocupante a percepção dos funcionários fluminenses de que a liderança não é inspiradora e nem bem preparada.

#### AMBIENTES COMPETITIVOS

Ela chama a atenção para o fato de que São Paulo e Rio de Janeiro terem ambientes naturalmente mais competitivos, nos quais os colaboradores são constantemente pressionados por melhores resultados. Somam-se a isso proble-



Jacqueline Resch, "O caso de lideranças fracas merece reflexão por parte das empresas"

“

É preciso definir quais as competências ideais para suportar o negócio e sustentar os resultados ao longo do tempo.”

**Elton Moraes**  
Gerente do Hay Group

mas urbanos de cidades maiores, como distância trabalho-moradia, transporte, segurança e custo de vida, que impactam na qualidade de vida e podem explicar a insatisfação.

— Muitas destas questões não dizem respeito necessariamente à gestão das empresas, mas podem influir na percepção e sensação de desconforto. Já no caso de lideranças fracas, este sim é um fator que merece toda a reflexão por parte das empresas cariocas.

Na sua avaliação, em primeiro lugar, as empresas precisam investigar e entender quais fatores levam os profissionais a escolher uma organização e a desejar nela permanecer.

— Mesmo que a empresa tenha suas operações em um grande centro urbano e seus funcionários sejam impactados por isso, cabe pensar: o que é possível fazer para minimizar os efeitos dos grandes centros que geram tensão? Que alternativas podem ser criadas? Horários flexíveis? Home-office em parte da semana? •