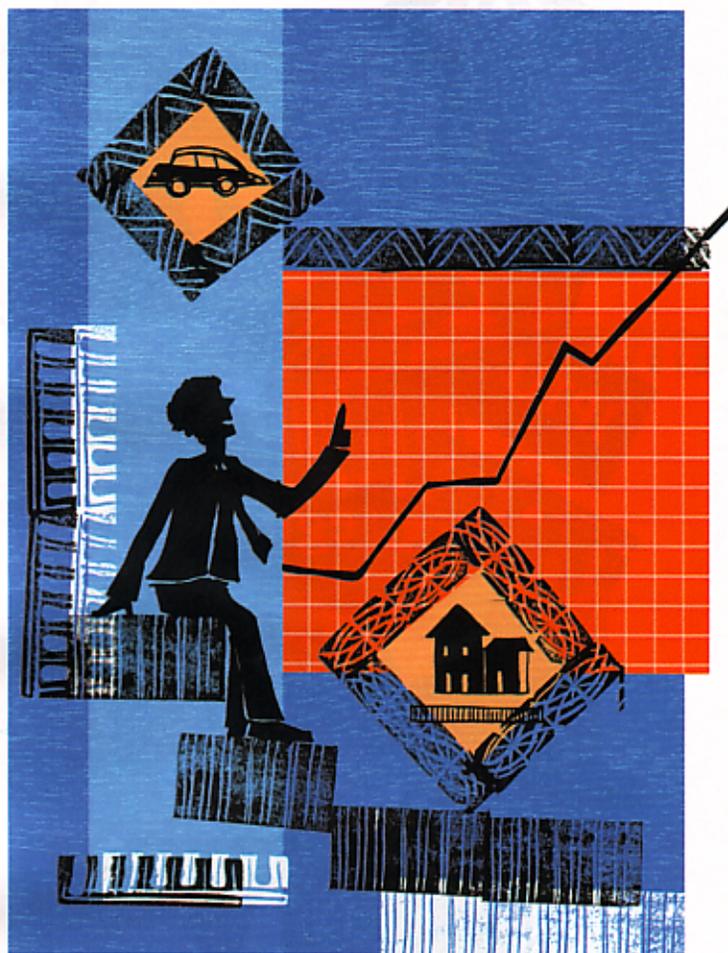


As novas trocas simbólicas



©1

A relação de emprego foi durante mais de um século regida por um contrato psicológico muito claro, assim enunciado pelos empregadores: “Venha trabalhar nesta empresa, seja obediente, cumpra as normas e você sairá daqui morto ou aposentado”. Na verdade era uma troca simples, de obediência e lealdade pela segurança no emprego. A primeira crise do petróleo, entre 1974 e 1978, acabou com esse contrato nos Estados Unidos e na Europa. Bastou as grandes petroleiras e as montadoras fazerem as primeiras demissões em massa que a segurança no emprego desapareceu.

No Brasil, essa transição ocorreu dez anos depois, na crise de liquidez de 1988, quando as montadoras e os bancos comerciais fizeram as grandes demissões. A partir de então, começou a ser construído um novo contrato psicológico entre o capital e o trabalho. É o contrato de trocas simbólicas. Chamam-se simbólicas porque elas têm para cada empresa e para cada profissional um simbolismo e, portanto, um peso diferente. Do lado da empresa, ela se propõe a trocar visão, missão

Defina o que
você valoriza
e negocie
com sua
empresa a
contrapartida

e valores por comprometimento e desafios constantes, alta performance por remuneração variável, clima organizacional aberto por fidelidade. Para você o mais importante é definir o que trocar num determinado momento de vida.

Pode ser que a troca de maior simbolismo seja a do

seu esforço por remuneração, pois é um momento em que o profissional está construindo sua vida e comprando ativos. O importante é saber o que quer trocar com a empresa e avaliar se a companhia pode oferecer a troca desejada. O melhor emprego é aquele que privilegia as trocas simbólicas mais importantes para cada um. Claro, as empresas procuram definir o que a maioria de seus colaboradores espera trocar e, por meio de políticas modernas, oferece espaço para a troca dos simbolismos dominantes. O meu conselho é que você defina claramente o que valoriza, defina o período e depois faça um grande esforço para descobrir se você pode negociar com sua empresa a troca ou as trocas desejadas. Isto se chama projeto de carreira. ●



Luiz Carlos Cabrera é professor da Eaesp-FGV, diretor da PMC Consultores e membro da Amrop Hever Group

©2