

Para onde foi o professor?

Naquela tarde, o burburinho era grande na sala dos professores. A agitação podia ser notada até mesmo no corredor, onde alguns conversavam em pequenos grupos. Lá dentro, a atmosfera era de suspense. Qual seria a resposta do diretor depois das tratativas junto ao sindicato?

A história, num rápido relato, era a seguinte. Diante da perda de alunos que se verificava por anos seguidos, a nova direção da escola havia proposto aos seus funcionários, professores inclusos, um novo plano de remuneração. A medida tinha vários objetivos: reduzir os custos fixos, melhorar a remuneração média dos professores, atrair talentos e conceder a devida recompensa e reconhecimento aos mais competentes. Tudo estava perfeitamente alinhado ao novo plano estratégico, recém-elaborado pelas lideranças, com ampla participação dos profissionais. Ao mesmo tempo que se pretendia fornecer oxigênio à instituição, a nova política seria o ponto de partida para a melhoria da qualidade dos serviços prestados. A estratégia era simples: atrair e manter profissionais de melhor qualificação, formando uma equipe mais competente, bem remunerada e focada nos resultados. O tema havia sido amplamente conversado com todos e obtido o engajamento da grande maioria. Diante do exposto, a direção partiu para os trâmites burocráticos, um deles a “bênção” dos sindicatos. No primeiro, o dos auxiliares de administração, a coisa havia caminhado bem e rapidamente o acordo foi fechado. No dos professores, entretanto, a situação emperrara. A mudança de paradigmas e a quebra do corporativismo - apoiados numa premissa ultrapassada, onde todos devem ser recompensados igualmente, embora apresentem resultados diferentes - fizeram com que o acordo não vingasse. E foi essa a resposta que o diretor, pouco depois de entrar na sala dos professores, comunicou ao grupo.

Ao dar por encerrada a reunião a uma equipe frustrada, dois dos melhores profissionais da casa dirigiram-se ao diretor. Comunicaram que não mais fariam parte do grupo, pois haviam recebido uma proposta de trabalho de uma grande empresa. Fariam parte do “time” de instrutores da sua universidade corporativa. Lá receberiam um tratamento mais adequado aos novos tempos: jornada regular de 40 horas semanais e, além do salário, um bom plano de carreira; bonificação mensal por atingimento de metas; previdência complementar e distribuição de resultados - além dos demais benefícios de praxe, como formação permanente, seguro-saúde e vale-alimentação.

E ainda tem gente que se pergunta por que cargas d’água o segmento educacional não consegue atrair e manter os melhores talentos... ■



Marcelo Freitas

Consultor da Linha Direta e diretor da Corporate Gestão Empresarial
marcelofreitas@linhadireta.com.br