



Competição feroz ainda prevalece nas empresas

NOAM SCHEIBER - THE NEW YORK TIMES
19 Agosto 2015 | 02h 04

Companhias como Netflix e Goldman Sachs apostam em regras de trabalho mais flexíveis, mas o modelo tradicional continua forte

Em Wall Street, no Vale do Silício, na área legal e no mundo corporativo, um número crescente de empresas vem pregando um ambiente de trabalho mais cordial, estabelecendo novas regras como as licenças maternidade generosas oferecidas pela Netflix e as disposições do Goldman Sachs proibindo que os analistas do banco de investimento trabalhem aos sábados.

Mas um exame mais aprofundado das forças que impulsionam o ritmo implacável nas empresas de elite sugere que, apesar de muitas das companhias mais procuradas no país começarem a mudar suas políticas oficiais, a concorrência brutal ainda é um elemento inevitável na vida dos trabalhadores. Sob alguns aspectos vem piorando.

O problema é que as recompensas obtidas quando uma pessoa assume funções no alto escalão em empresas como Netflix e Goldman Sachs não só são enormes, mas bem maiores do que em outras companhias de uma categoria menor. Como resultado, um número de pessoas com interesse nessas vagas é muito maior do que as disponíveis, o que provoca uma concorrência brutal dentro das empresas onde apenas os melhores são destinados a participar da sociedade ou assumir posições na alta administração.

Na área da advocacia, uma das mais desumanas em relação a ritmo de trabalho e compromissos de horário, é nítida a lógica econômica de um sistema em que um grande grupo inicial de funcionários gradativamente é submetido a uma seleção até restar uma pequena fração dele, como sobreviventes de um reality show.

Direito. O chamado sistema Cravath, nome baseado no famoso escritório de advocacia de Nova York conhecido como Cravath, Swaine & Moore, foi implementado no século 20. O escritório e seus imitadores contratavam um grande número de advogados recém-formados e durante um período de alguns anos realizavam implacavelmente uma seleção e no final somente os mais brilhantes e produtivos - historicamente cerca de um em cada 10 ou 15 - tornavam-se sócios.

Aqueles que não se associavam adquiriam uma experiência de primeira linha durante o período, e estavam capacitados para funções respeitáveis em empresas menores ou mesmo como advogados de grandes corporações. "O modelo ainda persiste e funciona maravilhosamente em grandes escritórios de advocacia de Nova York", disse William Henderson, especialista da Indiana University Maurer School of Law. "Você atrai pessoas ambiciosas e depois vai fazendo os cortes."

A realidade não é diferente em muitas empresas e companhias de tecnologia americanas que promovem as práticas trabalhistas mais amistosas que adotam. Marcus Buckingham, autor e fundador da empresa TMBC, que assessora grandes companhias na área de avaliação e desempenho do funcionários, sublinha que empresas como a Microsoft podem ter se sobressaído na mídia nos últimos anos por renunciar ao seu sistema de avaliação de funcionários, em que os gerentes produzem rankings dos membros das suas equipes uma vez ao ano, mas a companhia não desistiu da prática de fazer comparações entre funcionários. Eles só adotaram sistemas menos tendenciosos para avaliar e promover os seus funcionários.

"Se a única maneira que tenho de ser promovido é bajular um gerente tendencioso, tenho de descobrir alguma maneira de adúlá-lo", disse Buckingham. Ele acrescentou que em inúmeros casos muitos funcionários com um excelente desempenho que se candidatam a funções no alto escalão da administração em empresas como a Amazon aceitam bem o ritmo vertiginoso de trabalho e as expectativas excessivas da empresa. "Não nos importamos com a concorrência, mas com a competição desleal." / TRADUÇÃO DE TEREZINHA MARTINO