MAGNIFIC



Funcionário conquista prêmio: excelência profissional não cabe em uma única medida

Do Operário Padrão ao profissional efêmero

MUDANÇA RADICAL

Se antes longos anos na mesma empresa era símbolo de lealdade, hoje é de acomodação

Por **Ana Carolina Martins**

Houve um tempo em que passar décadas na mesma empresa era motivo de orgulho. O trabalhador dedicado, assíduo, disciplinado e fiel à fábrica era considerado um exemplo a ser seguido. Sua trajetória podia render o reconhecimento da empresa e até uma premiação nacional. Já hoje, na maioria dos ambientes corporativos, permanecer muito tempo no mesmo cargo desperta suspeitas de acomodação, enquanto se lançar em novas empreitadas, cursos, experiências e somar qualificações é frequentemente associado à ambição e evolução profissional.

Essa mudança de perspectiva considera como ponto de partida o "Prêmio Operário Padrão", criado em 1955 pelo jornal O Globo, sendo ampliado nacionalmente com a participação do Serviço Social da Indústria (Sesi). A campanha homenageava os trabalhadores considerados exemplares, cujos critérios incluíam dedicação, zelo, relacionamento com colegas, respeito à hierarquia e tempo de serviço. A avaliação ainda podia considerar a formação profissional, a vida familiar e a participação comunitária.

O vencedor do certame, geralmente, ganhava uma viagem com a esposa de avião para o litoral, com todas as despesas pagas, recebia vários prêmios, além de se tornar conhecido, pois sua fotografia era divulgada em outdoors e jornais da região, como menciona o trabalhador Cleber, trabalhador da Usiminas, que venceu o concurso Operário Padrão em seu setor de trabalho no início da década de 2000: "Significa o reconhecimento por aquilo que você faz. Demonstra que aquilo que você está fazendo está sendo visto, está sendo avaliado e recompensado. Sentimo-nos recompensados pela nossa dedicação. Em muitas empresas a pessoa dedica, dedica, dedica e ninguém vê (...)".

O concurso refletia um modelo de trabalho no qual a permanência na empresa por longos anos, a experiência acumulada e a lealdade institucional eram muito valorizadas. No entanto, essa mesma concepção carregava contradições: a disciplina e a obediência à hierarquia eram importantes em estruturas nas quais a autonomia e o questionamento das decisões superiores eram bastante limitadas.

Décadas depois, o mundo mudou velozmente e o vocabulário corporativo mudou. Criatividade, iniciativa, flexibilidade, domínio tecnológico e aprendizado contínuo passaram a ocupar espaço nas avaliações profissionais. Além de executar bem as tarefas, a expectativa é a de que o trabalhador aprenda continuamente novas ferramentas, proponha soluções e se adapte às velozes mudanças constantes.

A transformação ampliou as possibilidades, mas também transferiu responsabilidades. O trabalhador passou a responder por administrar a própria empregabilidade, atualizar seus conhecimentos e preparar-se para mudanças que nem sempre controla. A segurança de uma trajetória previsível cedeu espaço à necessidade de provar, continuamente, que se mantém necessário ao empregador.

ADALBERTODAY.BLOGSPOT.COM



No primeiro ano do concurso, em 1965, Leopoldo Ferrari, da Cia Hering, conquistou o prêmio de Operário Padrão de Blumenau e Santa Catarina.

'ESTABILIDADE' X 'ACOMODAÇÃO'

Entretanto, tempo de casa e desenvolvimento profissional não são medidas equivalentes. Um trabalhador pode passar 30 anos na mesma empresa, ampliar competências e tornar-se referência em sua área. Outro pode permanecer décadas na mesma função sem oportunidades de crescimento. Da mesma forma, trocar frequentemente de emprego não significa necessariamente evoluir.

A rotatividade também nem sempre é uma escolha. Embora mudar de empresa possa resultar em melhores salários e oportunidades, as demissões, terceirizações, os contratos precários e a falta de perspectivas também fragmentam carreiras. Dados baseados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2024 indicam que cerca de 31,5% dos vínculos formais tinham menos de um ano de duração, enquanto 31,6% deles ultrapassavam os 5 anos.

Os números mostram que a permanência continua relevante no mercado brasileiro, apesar do peso dos vínculos curtos. O que não significa, porém, estabilidade garantida nem representam todos os trabalhadores do país.

EXPERIÊNCIA AINDA TEM VALOR?

O contraste aparece também na relação entre experiência e idade. Apesar de valorizarem profissionais experientes, empresas podem impor barreiras à contratação de candidatos mais velhos. Anos de conhecimento acumulado nem sempre se convertem em vantagem nos processos seletivos.

A especialista em recrutamento, Isis Borge, executiva da Talenses Group, em um artigo publicado na revista Você RH, defende que permanecer muitos anos na mesma empresa não significa necessariamente estagnação. O problema surge quando o trabalhador deixa de assumir novos projetos, responsabilidades e desafios.

Ela também defende que o mercado pode valorizar a permanência prolongada, desde que acompanhada de desenvolvimento profissional.

Giselle Welter, consultora de carreiras e CTO da RH99, avalia que a permanência prolongada permite conhecer profundamente a organização e o seu setor de atuação, algo mais difícil de alcançar quando o trabalhador muda constantemente de emprego. "Você pode se tornar um especialista."

O problema não está em escolher entre juventude e experiência, mas em criar condições para que ambas possam contribuir para os resultados. A atualização profissional é necessária, mas não deveria servir de justificativa para descartar trabalhadores capazes de aprender e produzir.

A exigência de atualização permanente acompanha transformações como a digitalização, a automação e as novas formas de organização produtiva. Em muitos setores, aprender continuamente deixou de ser diferencial para se tornar requisito básico de permanência.

Entretanto, atribuir exclusivamente ao trabalhador a responsabilidade por manter sua empregabilidade ignora desigualdades de acesso à educação, falta de oportunidades e discriminação etária. Nem todos dispõem dos mesmos recursos para se reinventar.

Há também um paradoxo para as empresas: ao mesmo tempo que buscam flexibilidade, podem perder profissionais experientes, conhecimentos acumulados e vínculos construídos ao longo dos anos. A substituição frequente de equipes gera custos de contratação e treinamento e po' de comprometer a continuidade da evolução dos processos.

A excelência profissional não cabe em uma única medida. Produtividade, iniciativa, conhecimento técnico, colaboração e capacidade de aprender precisam ser avaliados de acordo com a função e as condições oferecidas. Permanecer pode representar compromisso ou falta de alternativas; mudar pode expressar ambição ou necessidade.

Se o Operário Padrão simbolizou uma época em que a dedicação à empresa era celebrada como virtude, o trabalhador contemporâneo enfrenta outra exigência: provar continuamente o seu valor. A questão é: será que essa pressão se traduz em desenvolvimento ou apenas transfere ao indivíduo os custos de um mercado cada vez mais instável?