

## Mercado corporativo em crise: qual o caminho para manter o emprego ou buscar uma recolocação?

**Ricardo Karpát**

Diretor da Gábor RH, administrador de empresas especializado em Recursos Humanos

De acordo com relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), neste ano o Brasil terá 700 mil novos desempregados. Com isso, o número de pessoas nesta situação no País subirá de 7,7 milhões em 2015 para 8,4 milhões em 2016. Assim, o mercado de trabalho registra o pior resultado dos últimos 24 anos. Diante deste cenário, como se destacar num momento de crise, seja para manter o emprego ou conquistar uma recolocação profissional?

Independentemente de o cenário estar positivo ou negativo, as empresas sempre precisam de bons profissionais. Porém, em situações difíceis, destacam-se ainda mais aqueles que são mais esforçados e que não têm restrições de atividades, bem como demonstram disposição para ajudar a empresa como um todo. Fazendo uma analogia com o futebol, quando o time tem um jogador expulso, os demais

precisam se esforçar mais e fazer funções extras para superar tal ausência. Sendo assim, com menos recursos e profissionais, os polivalentes e dedicados são ainda mais importantes, reconhecidos e valorizados.

Algumas iniciativas são fundamentais, tais como se manter a par das novidades da área de atuação, algo crucial para o sucesso profissional, pois estar sempre com a qualificação atualizada demonstra que a pessoa é interessada e dedicada. O profissional que não se atualiza fica para trás. Atualização não é um diferencial, é uma obrigação!

Outra qualidade extremamente valorizada é o espírito coletivo. Empresas focam cada vez mais no trabalho em equipe e no bom ambiente de trabalho. Estes só são conseguidos através do espírito coletivo de cada integrante. Diversos profissionais são desligados das empresas por não conseguirem incorporar esse espírito. Já os que conseguem, tem grande chance de alcançar uma carreira de sucesso.

A liderança é outra competência crucial para os profissionais que buscam exercer cargos gerenciais e de diretoria. Sendo assim, devem desenvolvê-la para obtenção de suas metas, bem como ter iniciativa, afinal profissionais sem esta qualidade não terão carreiras de sucesso, ficarão estagnados e realizarão apenas o que lhes é atribuído de maneira reativa.

O desenvolvimento técnico e de conhecimento transmite mais confiança para que o profissional tenha iniciativa. Outro ponto é fugir da acomodação, já que ela nos mantém sempre no mesmo lugar ou até pior, nos faz ficar para trás.

Já o marketing pessoal deve ser realizado com ações e não com palavras, o autoelogio ou a narrativa de suas realizações podem destruir seu marketing pessoal, construindo sim uma imagem de arrogância.

Seja sempre pontual, se possível chegue antes do horário e não corra para ir embora quando atingir o horário marcado. Antes de sair, pergunte ao

superior se ele precisa de mais alguma coisa, este ato demonstra dedicação e comprometimento, muito valorizados nas empresas.

Traga novas ideias e sugestões. Neste aspecto, deve haver um estudo prévio para trazê-las embasadas, pois caso contrário o tiro sairá pela culatra. Esta atitude demonstra interesse e envolvimento profissional. Os relatórios com as tarefas realizadas e resultados são ótimas formas de demonstrar as metas obtidas, ganhando a atenção dos superiores. Porém é preciso cuidado, pois relatórios extensos e sem objetividade dão a impressão de que está desperdiçando tempo com atividades desnecessárias para autopromoção.

Seja proativo, não leve o problema aos superiores, leve possíveis soluções. E, por fim, influencie positivamente as pessoas à sua volta. Aos poucos, seus superiores vão perceber que você exerce influência positiva e que aquelas que estão em contato com você melhoram o rendimento.



**“Algumas iniciativas são fundamentais, tais como se manter a par das novidades da área de atuação, algo crucial para o sucesso profissional, pois estar sempre com a qualificação atualizada demonstra que a pessoa é interessada e dedicada”**

## O equilíbrio econômico-financeiro e a repactuação nos contratos do Estado

**Matheus Rocha Faganello**

Advogado, mestre em Direito e professor de Direito Administrativo

Os contratos celebrados pela administração pública possuem, por previsão constitucional expressa, a garantia de manutenção do seu equilíbrio econômico-financeiro. De tal modo se procura evitar que variações de custos, para mais ou para menos, venham a influenciar o equilíbrio estabelecido no momento da celebração do acordo. Para que se possa propiciar esse equilíbrio a legislação prevê diversos mecanismos tais como o reajuste, que prevê a aplicação um índice pré-estabelecido, e a repactuação, que propicia uma demonstração e comprovação da efetiva variação dos custos do contrato para que seja alterado o seu valor.

O Decreto Estadual nº 52.768 passou a estabelecer novas regras para a utilização da repactuação nas contratações continuadas no âmbito do Estado do Rio Grande do Sul a partir de 2016. O decreto reproduz uma sistemática de repactuação muito similar àquela já utilizada na esfera federal sendo importante destacar alguns pontos principais.

O decreto determina que os valores dos contratos continuados sejam divididos em três montantes: no montante A estão as despesas com salários e encargos trabalhistas; no montante B estão as despesas diretas, indiretas e o lucro; e no montante C os impostos incidentes sobre o contrato.

Os valores constantes do montante A devem ser objeto de

repactuação. Assim o contratado que tenha interesse em obter a repactuação deverá demonstrar a variação dos custos com mão de obra para ter direito à diferença do valor contratual. Com relação aos valores que compõem o montante B o equilíbrio segue sendo mantido por meio de reajuste, ou seja, sem a necessidade de comprovação de variação dos custos, bastando a aplicação de índice setorial. O montante C, por sua vez, sofrerá reajuste automático por se tratar de percentual incidente sobre os demais montantes.

O decreto também estabelece diretrizes a serem observadas pelos contratados para o pedido de equilíbrio econômico-financeiro.

Em primeiro lugar, deve o contratado observar que o pleito

somente pode ser realizado após o interregno de um ano. No entanto, o marco inicial da contagem desse prazo não é a assinatura do contrato, mas a data da proposta ou a data do dissídio coletivo da categoria anterior à proposta. Significa dizer que o contrato poderá sofrer uma repactuação antes de completar um ano de sua assinatura.

Em segundo lugar, o contratado tem até a data de prorrogação do contrato para fazer o seu pedido de equilíbrio, do contrário há preclusão do direito à repactuação daquele período. Esse ponto merece destaque, pois é muito comum que as empresas assinem a prorrogação de prazo do contrato, para só então pleitear a modificação dos valores. Havendo a preclusão, somente poderá ser solicitado o

reequilíbrio após novo transcurso de um ano.

Por fim, a nota negativa, é que não houve a regulamentação acerca dos efeitos pretéritos do pedido de repactuação. Por exemplo, imagine-se que haja um pedido de repactuação na data de 1 de março de 2016; entretanto o pedido apenas vem a ser deferido em 1 de junho de 2016. Obviamente as faturas posteriores a esse período serão emitidas com o novo valor, todavia e a diferença de valor daquelas emitidas neste interstício? Em âmbito federal já é reconhecido o direito do contratado em emitir nova fatura para recebimento da diferença dos valores. A ausência de previsão no caso do Estado do Rio Grande do Sul, no entanto acaba deixando margens para discussão.