

# Notícias ABRH-SP

**15/10/2010**

**Não basta merecer um aumento de salário, é preciso saber conquistá-lo**  
**14/10/2010**

Na hora de pedir ao chefe um aumento (por mais que merecido), não basta driblar o receio de falar a respeito do tema. É preciso ter em mente que é necessário observar uma série de questões para avaliar se o momento é adequado. Os especialistas em Recursos Humanos Andréa Marcelino, da Ramagui Consultoria, e **Rodrigo Maia**, sócio-diretor da **LUCRUS**, dão algumas dicas úteis tanto para quem está decidido a elevar os números do contracheque quanto para quem vai – ou não – conceder o tal aumento solicitado.

“O momento mais propício para conseguir um aumento geralmente é quando um ou vários objetivos são alcançados pela área ou pela em presa”, explica **Maia**. Mas o profissional precisa ter certeza que merece o upgrade no salário. “O funcionário deve observar como está a situação do seu setor e principalmente da empresa, mas também fazer uma avaliação do quanto sua contribuição foi importante para que o ponto atual fosse alcançado, ou seja, deve ter uma visão do todo.” Andréa concorda que essa parada para verificar as condições do ambiente e o merecimento é obrigatória. “O profissional tem de fazer antes uma boa avaliação do cenário como um todo para tomar a decisão de pedir um aumento”, afirma ela.

Já João Aguiar, economista e professor da Anhanguera Educacional, ressalta que “se o empregado estiver realmente decidido a pedir aumento salarial, o melhor momento é aquele em que exista carência de mão de obra disponível no mercado para a função em que está empregado”. Segundo ele, a lógica é simples: situações como a que vivencia hoje o Brasil, com economia aquecida e dificuldade para encontrar mão de obra qualificada, um abono financeiro é uma forma viável de se reconhece – e reter – os talentos.

Contudo, todo cuidado é pouco. “Como o crescimento econômico é sazonal, é preciso ter em mente que, no momento em que houver abundância de mão de obra, haverá enorme risco de o profissional ser demitido para que seja contratada outra pessoa a um salário mais baixo”, explica Aguiar.

Além disso, é preciso ver se o desempenho na função realmente merece ser melhor remunerado e se o trabalho que está sendo desenvolvido merece ser pago de forma diferenciada. Depois de checar esses itens na lista, se o sinal for verde fica a dica: é preciso escolher a hora certa para a conversa. “O pedido deve ser feito reservadamente, sem que outras pessoas, além do superior imediato, estejam presentes”, aconselha Andréa.

## **Hora errada**

Por mais que o tempo seja o de um cenário econômico bom, não significa que todas as empresas estão indo de vento em popa. Não se engane: pode ser que a companhia esteja passando por um momento difícil. Nesse caso, é bom adiar o pedido. “Avaliar a situação econômica da empresa é necessário. Não cabe, por exemplo, solicitar um aumento salarial caso o segmento em que atue esteja passando por uma crise financeira”, alerta **Maia**.

As dificuldades internas do departamento também devem ser levadas em conta. E, se acontecer o contrário, de a área estar avançando a todo o vapor, mas o resto da empresa, não, a dica permanece a mesma. De acordo com o especialista, “a área pode estar em um bom momento, mas caso a empresa não esteja, o gestor não vai conseguir justificar um aumento e o profissional pode ser taxado de egoísta ou desligado”.

O empregador também deve pesar muito as possibilidades antes de sair dizendo sim aos pedidos de aumento. “As chances de a empresa conceder aumento de salário aumentam substancialmente caso não haja disponibilidade de mão de obra no mercado. Quando ela aumenta os seus custos com funcionários, deve reduzir outros custos ou aumentar o preço de venda dos seus produtos para manter o nível de lucratividade, o que é inviável no cenário econômico atual”, informa Aguiar.

Segundo ele, a expansão da economia tem de ser momento de apertar os cintos. “O ideal é que a empresa mantenha a rentabilidade elevada no momento de expansão da economia para suportar os momentos de baixa ou de crise econômica para sobreviver no mercado. Daí é fundamental conter aumento salarial no momento de boa maré econômica”. Isso significa que, se não for estritamente necessário, melhor não conceder. “A melhor maneira de buscar salários maiores é lutando por cargos mais rentáveis, e para isso, é preciso merecimento e qualificação”, conclui o economista.

### **Argumento certo**

Para quem quer um aumento, não adianta ficar esperando que ele caia do céu. Avaliado o cenário da empresa, se for hora de partir para a conversa com o chefe é bom ter na manga os argumentos certos. E, segundo Andréa, necessidades pessoais de ganhar mais devem ser totalmente descartadas. A justificativa tem de ser profissional. “O funcionário deve apresentar que seu desempenho foi além do esperado e que seu trabalho contribuiu para o bom resultado da área”, conta.

Maia aponta que, para um pedido de aumento ser bem feito, o ideal é que o requerente se baseie em fatos, entregas e indicadores. “O quanto o funcionário está colaborando para que os resultados sejam atingidos e o investimento que está sendo feito na sua melhor preparação, como cursos, faculdade e MBA, são bons argumentos”. Um lembrete dele: “O importante é utilizar argumentos que estejam, de alguma forma, ligados à estratégia da empresa”.

Não basta merecer um aumento de salário, é preciso saber conquistá-lo.

### **Emprego em risco?**

Em geral, quem precisa de um aumento pode fazê-lo sem ter medo de retaliações ou demissões. Mas o profissional tem de ter muito cuidado com a maneira como vai expor tal pedido. “É raro o pedido de aumento gerar demissão, mas pode ocorrer”, diz Andréa. E os motivos mais comuns são: o gestor não estar aberto a uma negociação salarial ou o funcionário expor seus motivos de maneira inadequada. “Caso o pedido seja mal conduzido pelo funcionário, ele pode pôr o emprego em risco. Não basta escolher um bom momento, deve ser escolhida uma boa forma, estruturada e profissional, para pedir o aumento”, ensina **Maia**.

Não é porque o aumento foi negado, ou foi menor que o esperado, que o funcionário precisa virar as costas e transformar a conversa em um pedido de demissão. Pode-se, sim, negociar um aumento mais baixo que o esperado, mas com cautela. “Caso o chefe não possa dar o valor esperado, talvez exista espaço para negociar um aumento gradativo, até que seja atingido um valor considerado justo”, diz **Maia**.

Segundo Andréa, “o profissional deve fundamentar por que esperava um aumento salarial maior”. A dica dela é mostrar uma média de mercado paga por empresas do mesmo setor, no caso de funcionários que recebem salário aquém dessa faixa. “Tal pesquisa pode ser obtida na internet”, ensina.

Caso a negociação não vingue, a imagem do funcionário não fica, necessariamente, arranhada: ele pode continuar na empresa sem ter de se preocupar em ficar sendo observado ou em ser demitido. “Caso o processo tenha sido feito de forma profissional, a situação será bem tranquila e a carreira do funcionário na empresa não fica ameaçada”. O que cada um tem de levar em conta é que não deve se desmotivar. “O profissional terá de assumir o fato de que continuará na empresa desempenhando o mesmo trabalho e acreditando que futuramente poderá ter seu reconhecimento. Porém, se julgar que não conseguirá manter esta postura, o indicado é que busque novas oportunidades de mercado”, diz Andréa.

Uma sugestão, segundo **Maia**, é parar para analisar onde o desempenho pode melhorar. “O funcionário pode aproveitar essa oportunidade para buscar se desenvolver e melhorar pontos que podem ter impactado na negativa do aumento, para que isso não aconteça novamente.”

### **Como não diminuir as chances**

Na hora de pedir o aumento, algumas atitudes podem diminuir as chances de dar aquela melhorada no contracheque e, de quebra, ainda deixar uma impressão ruim com o chefe. **Rodrigo Maia** indica os erros mais comuns cometidos nessa hora:

- Alegar que está há muito tempo sem receber aumento. “Tempo de casa não gera aumento, o que gera aumento é desempenho”, diz.

- Argumentar que outras pessoas na área ganham mais. Cada funcionário deve ser remunerado de acordo com o seu perfil, experiência e competências. **Maia** alerta: “Comparar não é uma saída muito profissional”.

- Ameaçar sair da empresa dizendo que recebeu outro convite. “Quem não tem convite algum, jamais deve utilizar esse argumento”, diz o consultor. Caso exista um convite real e o funcionário estiver em dúvida do que fazer, o ideal é negociar com o chefe para saber quais as perspectivas caso continue na mesma empresa e depois tomar a decisão. “Mas o profissional deve fugir do leilão. A prática é mal vista por todos e ele corre o risco de perder o emprego atual e o convite para a outra empresa”.

**Fonte: CANAL RH - WEB**

**Autor: Marina Gaspar, colaboração: Lucas Toyama**

[http://www.abrhsp.org.br/site/noticias\\_read.asp?id=813](http://www.abrhsp.org.br/site/noticias_read.asp?id=813)