



**ODILON  
MEDEIROS**  
Desenvolvimento  
Empresarial e Humano



## **Infidelidade organizacional: Velhos paradigmas, novos entendimentos.**

*Odilon Medeiros\**

Infidelidade organizacional é um termo utilizado para descrever uma situação a qual os gestores estão sendo submetidos com muita frequência: os colaboradores que decidem se desligar da empresa. Teóricos chegam a destacar que a infidelidade é uma das características da carreira empreendedora. Você concorda com essa afirmação?

Infidelidade: segundo definição encontrada em alguns dicionários, e que está formatado na nossa mente, é uma ação ligada à traição, à falta de exatidão ou de verdade, à transgressão. Todos são termos muito fortes e que não condizem totalmente com a verdade, no que se refere ao aspecto que estamos lidando neste momento.

A sociedade está mudando; o nosso comportamento está mudando. Logo, o nosso entendimento, a nossa visão não pode se manter presa a aspectos passados.

Vamos analisar a seguinte situação:

**ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA**  
Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781  
Olinda/PE 53.040-000  
Fone: (\*\*81) 9991-7056/ 8256-1942  
[om@odilonmedeiros.com.br](mailto:om@odilonmedeiros.com.br)

- Muito já se discutiu sobre a importância do gestor realizar ações que resultem na retenção dos talentos da sua equipe. Entretanto, nenhuma técnica ou ação é garantia de sucesso.
- Sabemos que somos eternamente insatisfeitos e vale destacar que não há mal nenhum nisso: pelo contrário, é bom pois nos motiva.
- Estamos cientes que nada está tão bom que não possa ser aperfeiçoado e é isso que buscamos fazer no nosso dia-a-dia.

Diante deste cenário, inexistem razões para evitarmos o nosso desenvolvimento profissional. Pode até parecer uma afirmação fria, mas é a realidade e o gestor necessita entender que, a partir de agora, vai precisar aprender a lidar com o fenômeno do auto desligamento do colaborador.

Saibam que, as oportunidades surgidas com a situação econômica do país, o apagão de talentos e a queda nas taxas de desemprego estão fazendo com que os colaboradores mudem de emprego muito rapidamente. Em uma proporção que nunca foi vista antes, segundo informações do Ministério do Trabalho e Emprego e Dieese.

Para que se tenha uma ideia do que estou falando, segundo informações dos órgãos acima, enquanto em 2006 a taxa de colaboradores com mais de cinco anos de empresa estava em 41,9%, em abril deste ano estava em 36,4%. Destaco que a taxa de rescisão por iniciativa do colaborador também sofreu alteração: em cinco anos passou de 16,4% para 19,4%.

Essas informações englobam diversas categorias profissionais: de empregados domésticos a altos executivos.

Algumas situações são tão drásticas que empresas chegam a perder equipes inteiras.

Normalmente essa busca pelo desenvolvimento profissional considera não apenas o salário, mas outras condições como o relacionamento com a liderança (aliás já ouvi falar que o colaborador não se desliga da empresa; se desliga do seu responsável direto), metas reais, desafios a serem enfrentados, qualidade de vida, etc.

Por outro lado, neste processo, o colaborador precisa agir de forma ética para evitar ser classificado com infiel e ter a sua imagem comprometida. Por exemplo, se ele deixa a empresa de forma repentina, sem preparar um substituto, comprometendo a operação do setor, cria no novo gestor o sentimento de que a cena pode se repetir com a sua gestão. Ou seja, o colaborador já chega com a confiança comprometida e profissionalmente, isso não é bom.

Quando a situação é bem administrada, as portas ficam abertas e o colaborador pode até voltar a fazer parte da equipe a qual estava ligado ou a outra na mesma instituição.

Outro dia li uma resposta dada por um consultor em uma revista especializada. O leitor questionava se é recomendável investir na capacitação/formação de alguém que a qualquer momento poderia abandoná-lo. A resposta foi mais ou menos assim: não recomendável é permanecer com alguém na equipe sem capacitá-la. Riscos, corremos todos os dias, sejamos colaboradores ou gestores e nem por isso vamos deixar de viver. Perder ou ganhar alguém para a nossa equipe, faz parte do mesmo jogo. Entretanto, se você está perdendo mais que ganhando, algo está errado. E neste caso, evite procurar culpados, foque nas causas e as elimine, pois, deste modo, as chances de sofrer com a tal infidelidade serão reduzidas.

Seja fiel aos seus princípios e aos princípios dos outros. Tenha novos entendimentos sobre velhos paradigmas. Faça a sua parte e seja feliz. Que assim seja!

(\* ) Odilon Medeiros - Mestre em Administração, Especialista em Psicologia Organizacional, Coach, Pós-graduado em Gestão de Equipes, MBA em Vendas, consultor e palestrante.  
[www.odilonmedeiros.com.br](http://www.odilonmedeiros.com.br) / E-mail: [om@odilonmedeiros.com.br](mailto:om@odilonmedeiros.com.br)

**NOTA DO AUTOR:**

**Este artigo poderá ser editado desde que o contexto e a opinião do autor sejam mantidos. Poderá ainda ser publicado em qualquer veículo sem que isso represente a necessidade de pagamento ou outras obrigações por quaisquer das partes envolvidas, porém, a empresa ou qualquer pessoa física que faça a publicação, deverá obrigatoriamente citar o autor.**