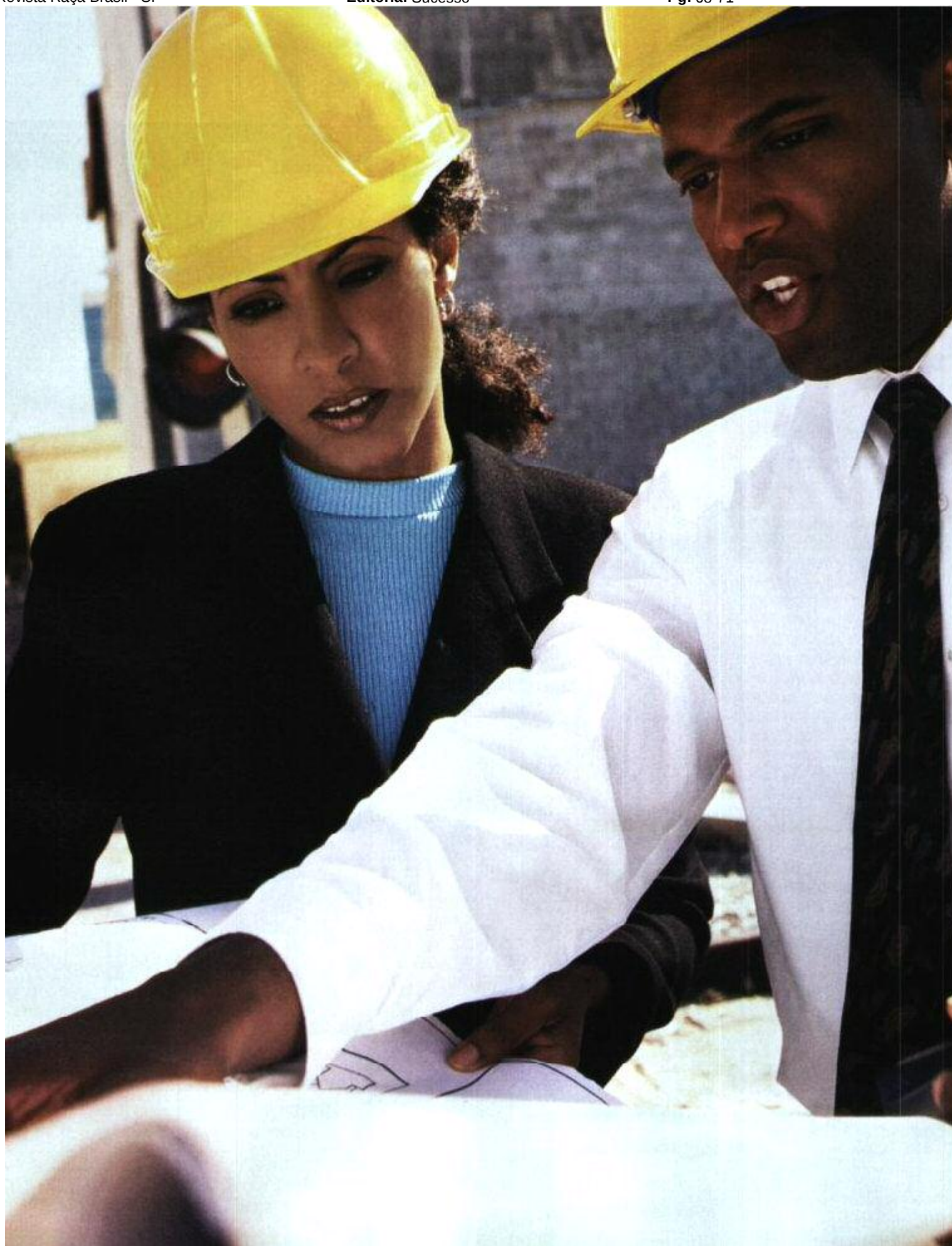




DONO

de minha Carreira

Saiba como armar a melhor tática para espantar o fantasma do desemprego e turbinar ainda mais suas chances na empresa POR MARCO MERGUZZO

Feliz com o novo emprego? Bem, então comece a preocupar-se agora mesmo contra uma possível demissão precoce. No turbulento tabuleiro, que é hoje o mercado de trabalho, a tolerância das empresas para funcionários com dificuldades de adaptação está cada vez menor. Segundo um levantamento do Centro de Políticas Sociais da Funda-

ção Getúlio Vargas, realizado em 2005, nas seis mais importantes regiões metropolitanas do país, uma em cada três pessoas vai perder o emprego em menos de dois anos. O estudo, feito com números da Pesquisa Mensal de Emprego do IBGE, mostra que a rotatividade disparou e atinge empregos formais e informais. Em 2005, 32,5% dos trabalhadores per-

deram o emprego antes de completar dois anos no posto. Pior: o giro rápido no emprego se tornou um fenômeno global. Nos Estados Unidos, a pressão é ainda maior: 46% dos iniciantes não sobrevivem mais que um ano e meio no posto, segundo a empresa de treinamento Leadership Q. Mas o que fazer para não ser o próximo a receber o indesejado bilhete azul? Manter o emprego nos dias de hoje exige muito mais do que talento e competência técnica. É preciso adotar uma série de condutas comportamentais que crie uma empatia natural entre empregado, chefia e empregador e, de quebra, derrube possíveis conflitos e barreiras em relação à cultura da empresa. "As organizações contratam os funcionários por habilidades técnicas, mas demitem por deficiências comportamentais", observa a psicóloga Márcia Britto, da Holistic Assessoria em Relações Humanas, especializada em gestão de carreiras.

À PRIMEIRA VISTA

Os primeiros meses no emprego novo, portanto, são fundamentais. É nesse período que as empresas decidem se vão poder contar, ou não, com o recém-contratado em um determinado projeto. Não se engane: o que vale é a primeira impressão e isto pode ser determinante ➤

Pequenos deslizes

Do cafezinho aos e-mails pessoais, esses "pequenos deslizes" podem colocar tudo a perder, já que absolutamente nada escapa do chefe mais atento. Comportamentos inadequados, portanto, podem abreviar seu tempo na empresa. Aqui vão outras dicas úteis:

- Flexibilidade é fundamental em um novo emprego. Colegas de trabalho resistentes a mudanças são vistos como desagradáveis.
- Dance conforme a música. A cultura das empresas não muda. É você que tem de se adaptar. Repare nos valores que a empresa apóia.
- Café. Não há problemas em aceitar convites para um café. Aproveite a pausa para renovar a concentração. Só não demore demais.
- Cuidado com e-mails. Mensagens ficam gravadas. Por isso, não erre. Cheque os textos. E evite responder e-mails provenientes de fora do ambiente corporativo.
- Se tiver alguma dúvida, pergunte aos colegas como seu chefe gosta que se trabalhe. É o melhor jeito de saber. Aliás, as pessoas gostam de falar sobre isso.

para sua futura promoção ou servir de combustível para uma possível demissão. Para muitos profissionais cheios de competência técnica, a habilidade mais difícil de ser trabalhada talvez seja o relacionamento – e esse é um erro fatal. Não é raro quem está chegando comandar novos projetos. Oferecer-se para ajudar, dar sugestões e apresentar idéias de modo convincente são vantagens competitivas. “Habilidade política e liderança são requisitos muito valorizados pelas empresas”, afirma Márcia. Por outro lado,

você só será promovido se alguém fizer sua “promoção”, falar bem de você e mostrar seus

Busque o equilíbrio entre razão e emoção e acredite que todos têm defeitos e virtudes

MÁRCIA BRITTO, PSICÓLOGA

atributos. Quem afirma é o consultor Luiz Marins Filho, autor de *Homo Habilis - Você como Empreendedor e Profissão: Vencedor!* “E qual é o ‘mercado’ de um funcionário interno?”, ele pergunta, para responder em seguida: “São seus colegas de trabalho que confiam na sua capacidade de liderança”.

SEM SAIR DO JOGO

Para o especialista, todo funcionário deve ser, antes de tudo, parte da “solução” e não do “problema”. “É fundamental para uma empresa poder contar com colaboradores éticos, pró-ativos, positivos e prontos a colaborar”, enumera. “Prometer e não cumprir, porém, enfraquece o profissional e isso pode ser determinante para seu insucesso”, avisa. Ele ainda alerta sobre o perigo das “focacas” e das “brincadeiras de mau gosto”, que afetam negativamente o ambiente da empresa,

minam as relações interpessoais e prejudicam o desempenho das equipes de trabalho. Perseguir metas claras, ao contrário, é uma habilidade amplamente desejada, já que é uma consequência do aprendizado sobre a cultura da empresa. “Por causa do entusiasmo, é comum que os novos funcionários trabalhem em muitos projetos e se sobrecarreguem”, relata a psicóloga. É vital, portanto, assumir metas realizáveis. As empresas são tolerantes com essa fase em que o profissional está definindo seus objetivos. “Quem não apresentou resultados e não se adaptou à rotina da empresa sai do jogo”, diz. Ter controle sobre o tempo também é uma conduta que impressiona o empregador, já que controlar bem o tempo significa que você encontrou a melhor maneira de ter foco no trabalho e ser produtivo.

AMPLIE SEU NÍVEL DE EMPREGABILIDADE

Para Márcia Britto, é preciso ter autoconhecimento e autodisciplina para trabalhar em grupo ou liderar uma equipe de forma produtiva. Essa habilidade indica a organização aplicada ao indivíduo por ele próprio, de modo consciente e voluntário, com a finalidade de atender determinado padrão de conduta. Também implica em desenvolver a consciência crítica de si e do mundo. Identificar a complexidade do mundo globalizado, o contexto do ambiente de trabalho e as habilidades que esse mundo requer do profissional. Desse modo não perca tempo e organize sua agenda. Desenvolver certas habilidades e condutas comportamentais, porém, não basta. A velocidade das mudanças, o desenvolvimento tecnológico e a globalização tornam o mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Consequentemente, há exigência cada vez maior quanto ao nível de capacitação profissional. Confira, as cinco dicas apontadas por especialistas em RH, empresários e consultores que vão ajudá-lo a obter melhores condições para enfrentar o corpo-a-corpo do mercado.

1 Projetos e conquistas são alcançados fora do expediente

Grande parte do sucesso profissional é construído fora do horário de trabalho, quando você faz um curso, lê, estuda, idealiza planos e viabiliza projetos. Vencer na empresa, portanto, será consequência desse esforço. Hoje, por exemplo, fazer pós-graduação já não é mais um diferencial e, sim, uma obrigação de qualquer profissional. Para ser muito bom tem que fazer mais. E, cada vez mais, o sucesso está ligado ao processo de aprendizado e da educação. “Estamos na era do conhecimento e das incertezas. A única coisa que ninguém pode tirar de você é o conhecimento. Quem quer vencer e continuar em alta no mercado de trabalho deve buscar a superação, tem de aprender continuamente”, costuma sublinhar o consultor Roberto Shinyashiki em seus livros e palestras. Portanto, nunca pare de aprender.

2 Seja polivalente e agregue competências

A exigência de capacitação para o desenvolvimento de várias

atividades não significa o fim da especialização, mas o início da era dos multiespecialistas. Fazer um curso do qual não esteja dentro de sua expertise, por exemplo, pode não ser problema e, sim, uma solução. Com isso, você estará dominando um assunto no qual, até então, era um “peixe fora d’água”. Melhor: estará agregando novos valores, competências e capacidades a seu currículo. “Hoje é preciso estar apto e preparado do ponto de vista técnico, gerencial, intelectual, humano e social para solucionar com rapidez problemas cada vez mais sofisticados e específicos de trabalho”, orienta Márcia Britto

3

Desenvolva sua visão de futuro

Dentro ou fora da empresa, o profissional precisa ter visão para enxergar e aproveitar as oportunidades e, assim, vislumbrar momentos favoráveis para investir e crescer. O primeiro presidente norte-americano, George Washington (1732/1799), dizia que o verdadeiro líder é aquele que consegue ver a árvore dentro da semente.

4

Amplie sua capacidade de promover realizações

Visão apurada e conhecimento profundo sobre o seu ramo de atividade não são garantia de empregabilidade. Hoje é vital empreender e concentrar energias para tirar do papel projetos e sonhos e ser, enfim, um realizador. "Busque o equilíbrio entre razão e emoção. E acredite que todo ser humano tem defeitos e virtudes. Aprimore suas capacidades profissional e comportamental, mas não deixe que a felicidade seja colocada nas mãos dos outros. E, enfim, seja o verdadeiro "dono" de sua carreira", aconselha Márcia Britto.

5

Procure se conhecer e entender de gente

Esta é uma habilidade fundamental para melhorar o relacionamento interpessoal. Além disso, trabalhar a imagem é tão importante quanto ser produtivo. "O que as pessoas acham de seu trabalho tem consequências sobre o seu sucesso", assinalam Milo Sindell e Thuy Sindell no livro *Sink or Swim* (Afunde ou Nade, em bom português). Eles recomendam comunicar e expor todas as conquistas. Ou seja: faça marketing pessoal, sim – por que não? Mas, para que essa estratégia dê certo, é preciso que você também se interesse e se mantenha informado sobre o trabalho dos colegas. ●

Cuide bem de seu emprego

A consultora Márcia Britto fala sobre as relações de trabalho nos dias de hoje e como melhor gerenciar a carreira desde o início na nova empresa

RAÇA BRASIL – Como é a relação empresa-empregado hoje?

MÁRCIA BRITTO – As empresas não podem mais oferecer empregos para a vida toda. Os contratos mudaram. Funcionários têm de tomar conta do próprio sucesso profissional. Há três grandes mudanças. A primeira: seu novo empregador ou chefe não é seu pai ou sua mãe. A segunda: as pessoas acreditam que trabalho duro traz reconhecimento, mas você não pode sempre trabalhar com essa hipótese. Muitas vezes você trabalha por horas seguidas e ninguém reconhece. A terceira: as pessoas costumam acreditar que a lealdade para uma empresa significa segurança para você. Nada disso é verdade.

Alguns consultores dizem que as pessoas são demitidas mais por aspectos comportamentais do que técnicos. Qual sua opinião?

Embora não haja estatísticas sobre isso, de fato, a maioria das empresas age dessa forma. Quando isso acontece, elas procuram encontrar um motivo técnico, já que o comportamental não é analisado como critério na admissão – mas é fator determinante na demissão. Vale lembrar que algumas vezes as pessoas são estrategicamente expostas a desafios extraordinários e as organizações a desligam alegando problemas técnicos. Em outras, o profissional não suporta a pressão e "espana" mesmo. Mas normalmente a razão por trás é que o demitido não se adaptou à cultura organizacional.

Por que muita gente perde o emprego já no primeiro ano?

Em geral, as pessoas não têm uma noção clara do que as empresas esperam delas. Não sabem os critérios dos chefes para avaliá-las. E não sabem quais habilidades devem usar para atingir o sucesso. As pessoas que perdem o emprego costumam fracassar em adaptar-se à cultura da empresa. Além disso, não conseguem por vezes se integrar com os colegas de trabalho e se relacionar bem com quem não pertence à sua equipe de trabalho.

Por que os primeiros meses são cruciais?

Nesse período são criadas as primeiras impressões. É quando o novo empregado constrói a relação com a chefia. É quando se estabelecem as direções de novos projetos. É também a melhor oportunidade que um novo funcionário tem para construir boas relações e entender o ambiente em que se encontra. Por outro lado, é uma relação de poder e hoje em dia ela é muito imediatista: escolhe-se gente e descarta-se como se fosse um mero produto, portanto...

Quais os erros mais comuns nesse período?

Contratos mal elaborados de ambas as partes. E ainda: falta de comprometimento, comunicação e metas claras. Nesse caso, a primeira coisa a fazer é entender o que é o sucesso aos olhos do chefe e da empresa. As pessoas supõem que sabem o que é o sucesso a sua maneira. Então trabalham com muito entusiasmo e, depois de três meses, percebem que estão completamente fora do caminho. Outro erro é prometer demais e produzir de menos. Por causa do entusiasmo, trabalham em muitos projetos e sobrecarregam-se. É importante eleger prioridades.

Como lidar com colegas e até chefes que torcem contra você?

Isso ocorre desde que a gente nasce. Tais dificuldades podem até ensinar algo. Politicagem, personalidades difíceis. Muitas vezes você trabalha perto dessas pessoas. O ideal é começar a entender por que elas se sentem ameaçadas. E, a partir daí, esforçar-se para que se sintam confortáveis. O caminho é tentar uma aproximação, conhecer como cada um trabalha e encontrar a melhor maneira de se comunicar.

Como alguém pode saber se não está se saindo bem no trabalho?

Você sente que não se adaptou à organização, não desenvolveu uma rede de contatos com seus colegas e seu chefe não está lhe dando apoio. Isso mostra que você tem de fazer um "novo contrato" com eles. De forma madura, reúna-se com seus chefes, colegas de trabalho e conecte-se. Nunca é tarde para isso.