

Diversifique para conquistar espaço

Profissional deve estar disposto a aceitar novos desafios

por MARCO SANCHOTENE

A gerente administrativa Carmen Rocha, do grupo curitibano de fundição e siderurgia Hübner, não dá espaço para sua carreira estagnar. Constantemente em busca de atualização profissional, ela participa de congressos, vai em feiras, está sempre lendo jornais e revistas e fazendo cursos. “Essa procura por aperfeiçoamento me ajudou a conquistar meu atual cargo”, revela, orgulhosa. Há três anos, ela era supervisora de tecnologia da informação, na mesma empresa, cargo em que ficou por 13 anos. A receita de Carmen é a mesma recomendada pelos consultores em carreira.

Para o gerente regional da unidade de Curitiba da empresa britânica de caça-talentos Michael Page, Roberto Picino, é mais fácil encontrar profissionais que foram conquistando posições ao longo de sua carreira do que os que ficaram parados. “Aquela pessoa que quase faz parte do mobiliário da empresa tem poucas chances de ser promovida”, explica. Na opinião dele, ocorre que o trabalhador é considerado insubstituível, mas não da maneira positiva, quando ele pode negociar um salário melhor por saber fazer coisas que ninguém sabe. Ele não sai do lugar porque a empresa não vê que ele tem a capacidade de trabalhar em algo diferente – e deixa ele fazendo uma tarefa burocrática, repetitiva e sem desafios.

Para evitar esta situação, é preciso planejamento e busca por qualificação. “Tem que ter um plano de carreira e buscar atualização de conhecimentos, fazer cursos, o que aumenta o networking [rede de contatos], e aumentar a autopromoção”, diz Picino. De acordo com ele, o ideal é ter ciclos sólidos de crescimento dentro da empresa e negociar mudanças. Quem pode ajudar, orienta o gerente da Michael page, é um coach – profissional cujo trabalho auxilia a identificar oportunidades na carreira. “Ele mostra o que depende da pessoa e o que depende da empresa.”

A coach Susane Zanetti, da ZHZ Consultores, considera gravíssimo quando um profissional fica cinco anos na mesma função, na mesma empresa, fazendo a mesma coisa desde quando entrou. “Pela dinâmica do mercado e nível de exigência das empresas, não pode acontecer”, diz. Para ela, na maior parte das vezes o certo é ficar de dois a três anos no mesmo emprego, mas, mesmo assim, sempre se antecipando às novas demandas, o que ela chama de “tensão criativa”. “É preciso entender para onde a empresa está indo.”

De acordo com uma pesquisa da empresa de recolocação profissional Catho, quase 50% do total de 15 mil participantes ficou de seis meses a dois anos no último emprego. Destes, 23% conseguiram uma promoção no período, enquanto 10% subiram duas vezes de cargo.

Para não ficar estagnado, além de manter-se atualizado, o trabalhador deve estar sempre disposto a aceitar desafios e novos projetos e a ajudar os colegas, diz o responsável pela

área de performance humana da consultoria Accenture no Brasil, Rodolfo Eschenbach. “Vai muito de cada um. Alguns gostam de ficar na mesma posição, sem desafios, mesmo com estagnação salarial, mas a maioria não se sente confortável”, avalia. O problema é que há o risco de a empresa não gostar da atitude da pessoa e mandá-la embora. Na opinião de Eschenbach, quem quer mudar não pode ficar ansioso. “O melhor é parar e avaliar a situação. Onde ele quer ir, qual conhecimento tem defasado. Já vi muitos trocarem seis por meia dúzia por causa da pressa, o que é uma perda de tempo.” Uma conversa com o superior imediato pode resolver a questão.

\* \* \* \* \*

**Serviço:** Michael Page – (41) 3312-1666 – [www.michaelpage.com.br](http://www.michaelpage.com.br); ZHZ Consultores – (41) 3343-1999 – [www.zhz.com.br](http://www.zhz.com.br); Accenture – [www.accenture.com.br](http://www.accenture.com.br)