

\*EDUARDO RIENZO NAJJAR

# Estamos todos

*"Realize seu trabalho com devoção, uma oferta àquilo que entende ser divino no mundo dos homens e será amplamente recompensado com alegria, paz, tranquilidade e entusiasmo. O trabalho do homem é uma obra divina."*

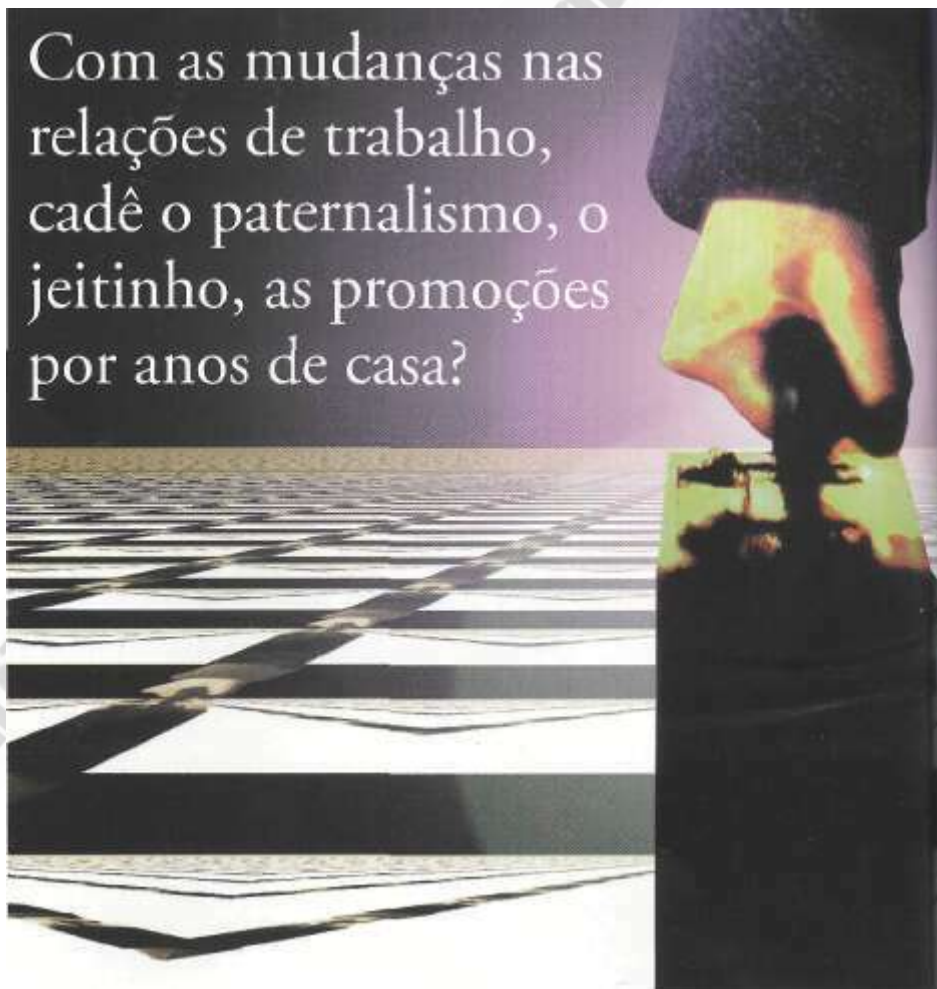
*Sri Sathya Sai Baba*

**T**odas as transformações mundiais ocorridas nas duas últimas décadas na geopolítica, na economia, nos negócios e nas empresas encaminharam-se naturalmente para as pessoas e suas relações com seus ofícios, o que também já foi chamado por diversos especialistas de "mundo do trabalho".

O Brasil sentiu os efeitos das diversas crises quase que imediatamente após os primeiros impactos na política e na economia mundial. As relações de negócios tornaram-se mais profissionalizadas e racionais, as empresas mais enxutas e produtivas, as relações capital-trabalho ainda mais ásperas.

Talvez por aspectos ligados à tradição paternalista do mercado nacional e por algumas características individuais do brasileiro, somente anos depois a maioria das pessoas tomou consciência de que já era tempo de iniciar a reconstrução do mercado por meio do trabalho.

A consequência, na relação das pessoas com o próprio trabalho, foi o aparecimento de um processo de an-

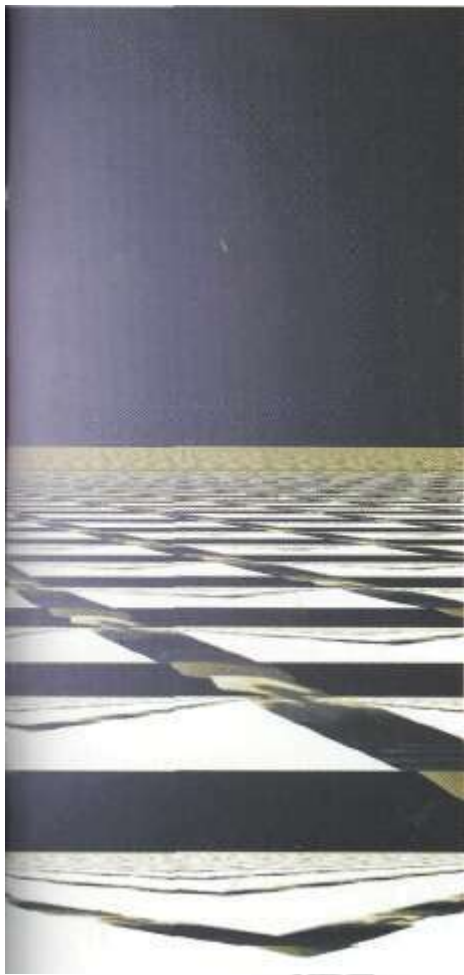


gústia cujas causas variaram do incômodo com o emprego, com o chefe e a equipe, à demissão. Frases que ilustram essa situação: "Eles (a empresa) não gostam mais de mim. E agora?"; "Meu chefe falou: se quiser, é assim, senão..."; "Estou subutilizado no departamento e não enxergo luz no fim do túnel!"; "Já tenho bons anos de experiência profissional e não sei como provocar um salto de qualidade em minha carreira"; "Estou na área de finanças há alguns

anos, mas sinto que minha vocação é voltada para a área de marketing"; "Meu consultório é também um negócio, mas a faculdade formou-me somente um ótimo especialista em medicina (em odontologia): como trazer mais clientes para meu negócio?"

Analisando o quadro, verifica-se que as gerações da classe média no Brasil, até bem pouco tempo, foram orientadas para buscar, em sua carreira, dois fatores principais:

# Órfãos?



privada ou pública, às quais pudessem entregar seu futuro profissional sem preocupações. Como disse um conhecido executivo americano da geração passada: "A troca proposta nas relações capital-trabalho girava em torno da obediência canina à empresa *versus* a garantia de uma vida razoável e um enterro de primeira classe."

E o mundo do trabalho mudou...

A conjuntura crescentemente competitiva dos mercados transnacionais passou a exigir que as empresas e as pessoas fizessem mais com menos: mais resultados com menos recursos, mais horas de trabalho com ganhos iguais ou até menores, mais competência com menos "nhem-nhem-nhém" (licença gramatical do professor Fernando Henrique Cardoso), maior volume de atribuições e responsabilidades nas empresas com menor número de funcionários.

E as pessoas, em sua maioria, não mudaram...

Sentiram-se órfãos. "Cadê o paternalismo? O jeitinho? O bom companheirismo?" As promoções por anos de casa? Essas figuras ganharam vida nas crenças e mentes dos profissionais identificados como executivos, gerência intermediária; a classe média dos trabalhadores que pode ser comparada à sua homônima nas sociedades: responsável pela supervisão da força de trabalho, pelo cumprimento das políticas das empresas, pela manutenção dos níveis de produtividade - enfim, pela materialização dos lucros das empresas.

Felizmente, as novas gerações de profissionais possuem um software mental mais avançado. São, nas pala-

bras do professor Luiz Carlos Queiroz Cabrera, "movidas a chips". Perceberam que a estratégia vencedora para as próximas décadas é a que faz com que as pessoas tomem a carreira nas próprias mãos, assumam a responsabilidade pelo destino de suas carreiras, planejem o caminho profissional para obter a vantagem competitiva fundamental de que nos falou o professor Michael Porter; ganhar flexibilidade para acompanhar as transformações do mercado, como cita Richard Knowdell (World Future Society), tornar-se um profissional integral, antenado com o novo mundo do trabalho, como escreveu Peter Drucker (*Harvard Business Review - mar/abr 99*): a autonomia profissional por meio do autogerenciamento da carreira profissional.

**HORIZONTES** – A prescrição para que as pessoas obtenham autonomia e passem a gerenciar suas carreiras pode ser feita com consciência. Essa conclusão foi tirada a partir dos resultados de pesquisas realizadas nos mercados de trabalho nacional e internacional, com certificado de garantia expedido pela observação dos resultados obtidos, nos últimos dois anos, no aconselhamento a profissionais que procuravam novos horizontes na carreira.

A receita, apesar de individualizada, possui um conteúdo comum que se inicia com a formulação da pergunta que representará todo o incômodo que atinge a carreira de cada pessoa, cuja resposta levará diretamente às causas reais.

O próximo passo é a observação e análise atentas de aspectos como:

- Um mínimo de formação acadêmica - Também conhecido em algumas regiões como "o diploma";
- Um bom emprego - entendido como segurança, estabilidade e uma jornada semanal de trabalho que não atrapalhasse os passeios do final de semana, as férias de 30 dias e os *happy hours*.

Significa dizer que a busca profissional das pessoas caracterizava-se pela obtenção de um emprego em empresa

- Meus sentimentos frente ao mundo do trabalho desde os primeiros contatos com ele;
- Competências e habilidades que possuo e necessidades para o futuro (médio e longo prazos);
- Pontos fortes e oportunidades de crescimento profissional;
- Qualidade do serviço que venho oferecendo às empresas e ao mercado;