

Segundo consultores, agregar valor à trajetória é uma excelente forma de "blindar" o currículo. Como todo super-herói que se preza, o executivo bem-preparado nunca deve desvestir a camisa de sua carreira pessoal, que deve estar sempre impecável, sob a camisa da empresa que veste no momento e que, claro, defende com todo o afinco. Não se trata de deslealdade, mas de sobrevivência, pois ter uma carreira bem azeitada pode ser a melhor, ou talvez única, forma de sobreviver a uma grande crise na empresa, seja ela de origem financeira, tecnológica ou legal.

"Hoje, há a tendência de se ter uma dissociação entre a pessoa e a empresa", diz Rogério Martins, sócio-diretor da Persona Consultoria, e autor do livro Reflexões do mundo corporativo. "Afinal vivemos em uma sociedade na qual o importante é a imagem pessoal, os cinco minutos de fama. Sucesso de programas de TV como o Big Brother mostram isso. A situação não é diferente no mundo corporativo", afirma.

"O executivo precisa ser reconhecido no mercado por ele mesmo e para isso precisa agregar valor ao currículo, se reciclar, cuidar do networking - contatos são fundamentais em época de crise." O consultor alerta que a situação pode ficar muito difícil. "Veja o atual caso envolvendo a Cisco. Presidente e diretores que estão tendo muita notoriedade na mídia podem, em casos como este, ter mais dificuldade para voltar ao mercado, mesmo com uma assessoria de imagem."

José Carlos Aguilera, sócio-diretor da Galeazzi & Associados cita uma pesquisa realizada por Sidney Finkelstein, autor de Por que os executivos inteligentes falham que, durante seis anos, analisou o caso de 51 altos executivos que estiveram envolvidos com empresas em crise. Apenas um continuou sua carreira. "O alto comando é solitário e exigente. A situação tende a ser mais fácil para o escalão médio, mas o grande executivo, quando toma uma decisão e fracassa, não consegue recuperar sua carreira."

Em uma crise, se a empresa atingir um grau que ameaça sua sobrevivência e haja um grau de ruptura interna muito grande, a melhor solução, tanto para a empresa como para as carreiras dos seus próprios executivos, pode ser a contratação de uma consultoria externa." Aguilera gosta de dividir o mercado atual em dois blocos; um formado por empresas tradicionais, produtora de bens físicos, tangíveis e de baixa tecnologia e outro de empresas da nova economia, de alta evolução tecnológica, produtora de conhecimento, idéias, bits.

Elmano Nigri, presidente da consultoria Arquitetura Humana, também defende a contratação de uma consultoria externa, "para trazer pessoas que não estão emocionalmente envolvidas e que podem ter uma visão mais global do processo, e também por que no auge da crise sobram poucos". Ele lembra que antes de seguir atrás de novas metas, o executivo tem que saber gerir a crise da empresa em que está. "A doença da empresa pode ser também do seu capital humano e os dois precisam ser tratados."

Para Beatriz Lacombe, professora de gestão de pessoas e orientação de carreiras da FGV, durante uma crise, a dissociação com a imagem da empresa pode não ser tão fácil, porque as pessoas tendem a ter uma identificação muito grande quando tudo anda bem. "Há um certo orgulho do que chamo um 'sobrenome corporativo', quando se trabalha em uma grande empresa. Este sobrenome empresarial leva a uma transferência de imagem entre a empresa e o executivo, o que pode prejudicar a carreira na hora da crise", lembra.

Segundo a professora, o que ajuda muito é ter um bom networking. "Pode ser dos clientes, fornecedores, da rede de relacionamento social construída, que virá uma nova oportunidade. Gosto de dar como exemplo o Michael Porter, autoridade mundial em estratégia competitiva e autor de alguns dos maiores best-sellers internacionais na área. Não importa onde ele esteja dando aula, o brilho é dele, resultado da carreira que ele construiu. Devemos pensar em nossa carreira assim."

De acordo com a headhunter Karen Paroli, sócia-diretora da Career Center, "o executivo deve considerar a sua carreira como o seu negócio próprio, que nunca deve ser descuidado ou colocado em riscos desnecessários". Para isso, ela aconselha a quem detectar algum problema sair o mais rápido possível e, voltar ao mercado antes de a crise ter se instalado. Karen diz que o envolvimento direto em um escândalo acaba com a carreira de um executivo. "Ninguém contrata sem avaliar ética e competência."

Mariá Giuliese, sócia da Lens & Minarelli, lembra que o profissional receia, é claro, que a imagem que a empresa adquire no momento de crise se reflita em como o mercado vá vê-lo quando sair à procura de uma nova oportunidade. "O mercado vai vê-lo em função da posição em que está no ponto nuclear da crise, e saberá avaliar. Veja o caso do Banco Santos, muitos executivos se recolocaram". Para Mariá "às vezes o mais importante não é como o mercado o vê mas como o profissional se vê. Caso se sinta culpado, inseguro, não vai saber se colocar e isso vai atrapalhar suas futuras negociações".