

Independente do que cada pessoa considera sucesso, trilhar uma trajetória vencedora depende de investir em uma sólida formação, da gestão eficiente da carreira e de construir boas relações. Estabelecidos os objetivos, afine os instrumentos, direcione o foco e reúna suas forças, pois o caminho exige dedicação de sobra

Muitos defendem que para alcançar o sucesso profissional basta querer, porém querer muito intensamente. É essa, provavelmente, a primeira atitude de um vencedor. Mas de nada vai adiantar querer, se os planos não saírem do papel. "São as atitudes que escrevem a nossa história, e não nossas expectativas", diz Carlos Hilsdorf, consultor e pesquisador de comportamentos humanos.

Não faltam exemplos de executivos bem-sucedidos que não apenas queriam chegar a algum lugar, mas também não esperaram que o sucesso batesse às suas portas. Eles construíram suas próprias trajetórias e galgaram cada etapa com muito trabalho, dedicação e esforço. "Ninguém chega onde quer chegar profissionalmente por golpe de sorte", garante o professor e consultor Eugênio Mussak, da Sapiens Sapiens Desenvolvimento Integral.

No entanto, se você é capaz de encontrar soluções para os seus problemas e conflitos cotidianos, considere-se um sortudo, pois esse é um grande diferencial para o profissional. "Dizemos que há sorte quando oportunizamos a oportunidade; quando realizamos o potencial de uma oportunidade e não somente o contemplamos", esclarece Carlos Hilsdorf.

Bom, agora que você se identificou como alguém de sorte, é hora de agir em benefício próprio, tentar superar as adversidades e ir atrás do sucesso. E para atingir suas metas é preciso concentrar-se nos três pontos que formam o Tripé de Sustentação de uma carreira bem-sucedida: formação, gestão e relações.

Antes, porém, para que esse tripé seja sólido e não desbanque no primeiro momento de crise, é fundamental que saiba onde está, aonde quer chegar e como. Esses três itens compõem o autoconhecimento, elo que permeia os três pés do tripé. "O principal elemento para ter uma carreira vitoriosa é se conhecer, saber seus interesses, seus desejos e objetivos. Quanto mais a pessoa se conhece, melhor consegue conduzir a vida, tanto no que se refere às questões profissionais quanto às pessoais", explica Mariá Giuliese, conselheira de carreira de executivos e diretora executiva da Lens & Minarelli.

A seguir, veremos cada pé do Tripé de Sustentação da carreira bem-sucedida. E lembre-se: nada acontece por acaso na vida. É necessário cavar oportunidades e agarrá-las quando surgirem.

## **FORMAÇÃO: AGORA E SEMPRE**

Foi-se o tempo em que um currículo recheado de excelentes universidades era certeza de boa colocação profissional. "Tenho visto muitos exemplos de profissionais que fizeram um curso, digamos razoável, mas que conseguiram encontrar o caminho do sucesso com mais solidez do que outros que vieram de grandes escolas", observa a consultora Mariá Giuliese.

A formação é a base da carreira de sucesso, contudo está longe de ser qualquer garantia. O essencial é ficar atento ao binômio: qualidade da escola x qualidade do aluno. "Mesmo que a pessoa não tenha frequentado as melhores escolas, ela deve investir ao longo da trajetória em outros cursos, pois é inadmissível que um profissional não esteja em constante busca pelo conhecimento", considera Eugênio Mussak.

Segundo Lorene Carvalho, diretora de Carrier Service da KPMG, formação é essencial sim, mas consiste em muito mais do que graduação e pós-graduação. "O mais importante é como a pessoa vai levar o que aprendeu em sala de aula para a vida prática", diz ela.

Em função da velocidade das mudanças nos ambientes corporativos, é imprescindível manter-se em constante aprendizagem. E aí vale pós-graduação, MBA, cursos de curta duração, seminários, palestras. O método e-learning de ensino, por exemplo, que é realizado via internet, tem auxiliado muito os que não dispõem de tempo ou condições para frequentar uma sala de aula.

Outra dica é tentar cercar o mundo dos negócios, antes mesmo de fazer parte dele, quando ainda se está nos bancos escolares. O mesmo vale para quem está redirecionando sua carreira ou mudando de profissão. Lorene Carvalho conta que boa parte dos profissionais que começaram a trabalhar muito cedo aprenderam fazendo e depois partiram para a formação acadêmica. "Fazer estágios, trabalhar, vivenciar o mundo corporativo credencia o profissional e facilita sua adaptação ao ambiente de trabalho", completa ela.

Ao contrário do que acontecia no passado, de uns tempos para cá, a gestão da carreira tornou-se responsabilidade do profissional e não da empresa empregadora

## GESTÃO ACIMA DE TUDO

É muito comum encontrar pessoas que têm uma formação técnica/acadêmica sólida, mas nem por isso obtêm sucesso. De acordo com Lorene, a explicação é que são pessoas que não sabem gerir sua carreira. "Ao contrário do que acontecia no passado, de uns tempos para cá, a gestão da carreira tornou-se uma responsabilidade do profissional e não da empresa empregadora", afirma ela.

Mas o leque de gestão é muito mais amplo do que parece à primeira vista. Entram na roda a administração de tempo, de agenda, de finanças, de prioridades, do patrimônio, da casa, dos livros, e todas as áreas da vida. "As pessoas costumam encarar a vida profissional separada da pessoal, como se isso fosse possível. Essa é uma visão arcaica porque não se pode desenvolver alguém pela metade", diz Eugênio Mussak. Um exemplo bastante ilustrativo da pessoa que não é hábil na gestão é aquele que teve uma formação técnica adequada, possui uma boa colocação no mercado, ganha bem, mas mantém a conta bancária sempre no vermelho. Falta a habilidade de gestão, nesse caso, financeira.

Segundo Mariá Giuliese, um dos princípios da boa gestão é saber em que momento da carreira o profissional se encontra (ver quadro). "Quando ele tem consciência de onde está, consegue identificar seus pontos fracos e fortes, e dessa forma passa a gerir melhor sua vida".

Felizmente, está aumentando a preocupação dos executivos em relação à gestão. Para Lorene, os jovens têm mais preparo com a carreira porque estão chegando no momento em que o mercado está em ebulição e a atribuição de gerir já é do próprio profissional. "Essa mudança de postura é mais saudável, já que cada um tem mais consciência de seus objetivos, por isso, tem muito mais claro os caminhos que pretende trilhar", diz. Então, a avaliação constante do mercado é importante, assim como de seus planos, onde você está e o que está fazendo para crescer.

O consultor Eugênio Mussak estabelece três pontos do pensamento estratégico: onde se está; onde se quer chegar; e o que se está fazendo para chegar lá. O terceiro é o mais sujeito a interpretações equivocadas, pois muitas vezes as pessoas acham que estão no caminho certo, mas na verdade, andam na direção oposta.

## A ARTE DAS RELAÇÕES

Os profissionais deveriam repetir diariamente o mantra de que nada se conquista sozinho. "O ser humano é o animal mais frágil do planeta. Ele só consegue ter força quando se une aos seus pares. Essa é uma visão filosófica, mas também prática; poética, mas também utilitarista", explica Eugênio Mussak. A força do conjunto é mais intensa e impulsiona de forma mais rápida.

Conhecimento se adquire, basta ir atrás. Gestão de carreira se aprende e pode-se começar a qualquer momento. Agora, as relações são cruciais porque não adianta ter os dois pés sem o terceiro. Eles não se sustentam

Para Lorene Carvalho, talvez esse seja o pé mais complexo do tripé de sustentação de uma carreira bem-sucedida. E isso se explica pelo fato de o ser humano muitas vezes se esquecer das outras pessoas, do valor da amizade, do respeito pelo outro. "Conhecimento você adquire, basta ir atrás. Gestão de carreira se aprende e pode-se começar a qualquer momento. Agora, as relações são cruciais porque não adianta ter esses dois pés sem o terceiro. Eles não se sustentam", afirma ela. E como para construir relações é preciso ter carisma, empatia e facilidade de relacionamento, para as pessoas que não dispõem de tais dotes, é infinitamente mais complicado.

Pense bem. Quando você faz alguma coisa, faz para alguém e com alguém. E aí entram todos os aspectos: família, filhos, namorado(a), amigos, colegas de trabalho, chefe, subordinados. As pessoas fazem parte da sua vida, independente da fase ou do lugar que você esteja. E no ambiente corporativo, mais especificamente, as relações humanas precisam ser praticadas. "Não basta apenas trocar cartões. É necessário cultivar as amizades e estabelecer vínculos", orienta Mariá Giuliese.

É importante que o profissional ao longo de sua carreira também foque os resultados que podem ser alcançados por meio do aspecto humano, pois é com as pessoas que ele vai atingir suas metas. "Ele tem de saber liderar, se relacionar, crescer junto com os outros", observa Lorene Carvalho. O mais difícil é começar a praticar, mas à medida que o profissional inicia sua rede de relacionamentos, tanto dentro da empresa quanto no mercado como um todo, facilita a abertura de novas portas, além de possibilitar o respeito e o reconhecimento profissional diante dos outros.

*Não basta trocar cartões. É preciso cultivar as amizades e estabelecer vínculos*

Mariá Giuliesi

Mas, antes de sair por aí, achando que basta ser alguém cheio de amigos, divertido e simpático para garantir seu sucesso profissional, lembre-se: as habilidades comportamentais não resolvem tudo. "A comunicação, a socialização, a cultura geral, os cuidados com a moral, ética, saúde, também potencializam o lado técnico. Mas se você não tem esse lado (a formação) será apenas uma pessoa legal", diz Eugênio Mussak.

## IDENTIDADE PROFISSIONAL

A consultora de carreira e diretora executiva da Lens & Minarelli, Mariá Giuliese, que também é psicóloga especializada em psicanálise e psicologia organizacional, criou em seu livro *Desenhando o Futuro - Transições de Vida e Carreira* (Ed. Qualitymark) o Diagrama de Estados da Carreira. Com ele, o profissional pode aprender a se conhecer melhor e a entender o porquê dos fatos que envolvem sua trajetória. Leia abaixo o diagrama e descubra em qual estágio profissional você está. Veja também o chefe mais adequado para cada fase:

### *1ª infância - estado de descoberta*

---

- » Primeira relação com o trabalho; Ligação simbiótica com teorias, conhecimentos e com a chefia;
- » Inexperiência, insegurança e medo da realidade organizacional;
- » Defesas: negação da realidade ou delírio e fantasia;
- » Início da estruturação da identidade profissional.

**CHEFE IDEAL:** ajuda na auto-descoberta e compreensão do mundo dos negócios.

### *2ª INFÂNCIA - ESTADO DE IMITAÇÃO*

---

- » Aprendizado por imitação;
- » Percepção de estar separado das teorias;
- » O chefe é o modelo e os pares, concorrentes;
- » Sentimentos de ciúme, inveja e rivalidade;
- » Aprende a dividir e a compartilhar.

**CHEFE IDEAL:** observa, aceita, interpreta, dá suporte e treina para desenvolver valores e princípios éticos e morais.

### *3ª INFÂNCIA - ESTADO DE IDEALIZAÇÃO*

---

- » Aumentam as responsabilidades e as dúvidas;
- » Necessidade de realizar, mas teme realizar de forma independente;
- » Desejo de agradar e evoluir;
- » Relações interpessoais sociais mais acentuadas;
- » Formação de idéias.

**CHEFE IDEAL:** define as regras do jogo e os limites, estabelece espaço para brincar e errar, reassegura e dá feedback quanto ao desenvolvimento.

### *4ª ADOLESCÊNCIA - ESTADO DE RESOLUÇÃO*

---

- » Tempo de construir, aprender e realizar;
- » Intenso contato consigo mesmo, dúvidas e incertezas;
- » Comparação com os colegas;
- » Crítica intensa quanto à realidade organizacional e ao modelo de comando;
- » Desenvolvimento emocional e intelectual;
- » Impulsividade: muito músculo e pouca experiência;
- » Passa por algumas desilusões e faz opções religiosas, morais, filosóficas e estéticas.

**CHEFE IDEAL:** define os limites, orienta, assiste, compreende, aceita, comanda, respeita e se faz respeitar, ouve e direciona a força e os talentos.

## *5ª JOVEM ADULTO - ESTADO DE DESILUSÃO*

---

- » Consolidação da identidade profissional;
- » Estabilização de valores e princípios afetivos, religiosos e morais;
- » Busca os pares e as equipes;
- » Crescem as ambições e o desejo de poder;
- » Tem início a construção da visão estratégica;
- » Experimenta intensas desilusões.

**CHEFE IDEAL:** orienta mais e disciplina menos, mais responsabilidades, respeito e espaço.

## *6ª MATURIDADE - ESTADO DE CONSOLIDAÇÃO*

---

- » Conhece a si mesmo, seus limites, recursos e fragilidades;
- » Menos músculos e energia física;
- » Capacidade de compreender, assistir, orientar e informar plenamente;
- » Relações afetivo-emocionais evoluídas;
- » Percepções mais agudas;
- » Capaz de atuar de forma estratégica, destruir paradigmas e construir novos caminhos.

**CHEFE IDEAL:** consolida grandes conquistas, abre mão de vaidades e competições;

## *7ª PÓS-CARREIRA - ESTADO DE SABEDORIA*

---

- » Maior liberdade e independência;
- » Percepção da possibilidade de envelhecimento e da morte da carreira;
- » Chora perdas e reconhece ganhos;
- » Estado de balanço e constatações;
- » Necessidade de ser orientador, vontade de ensinar e passar adiante seus conhecimentos.

**CHEFE IDEAL:** o ideal, nesse caso, é ser o chefe e não ter um chefe