

▶ CURRÍCULO

VALE A PENA DIZER SIM?

ANTES DE ACEITAR SALTO NO SALÁRIO E NO CARGO É PRECISO AVALIAR O CENÁRIO

| PATRÍCIA SANTOS DUMONT
| pdumont@hojeemdia.com.br

Sonho de consumo de muita gente, ser promovido é sinônimo de reconhecimento e evolução profissional. Porta aberta para desafios, salário mais gordo e status, o *upgrade* é, sem dúvida, caminho natural na trajetória, mas exige cautela e boa dose de autoconhecimento. Não avaliar a própria maturidade emocional e desconsiderar capacidades técnicas para encarar a oportunidade podem transformar a experiência em pesadelo.

Exercício número um a ser feito por quem almeja subir um degrau ou avalia aceitar a proposta do chefe é pesar o que se ganha e o que se perde ao trocar de posto, ensina a coach de alta performance Leila Arruda, representante da Leader Art International no Brasil. “Se a insegurança for grande, sugiro listar pelo menos dez evidências de que se está apto para o novo cargo”, orienta.

Problemas de performance e de relacionamento são só alguns dos contratempos que podem afetar a vida do profissional que se sentiu pressionado ou que considerou somente as cifras ao dizer sim. “A pessoa pode, com certeza, ter a confiança mi-

nada e não se sentir bem onde trabalha. Doenças também podem aparecer, como ansiedade, depressão e até consequências físicas”, alerta Leila Arruda.

NOMESMO LUGAR

E quando negar a “chance de ouro” for o melhor caminho? Problema nenhum, garante a head trainer e hacker comportamental Patrícia Lisboa. Segundo ela, o profissional não precisa se sentir desconfortável ocupando uma mesma posição por muito tempo nem ao declinar a proposta de ascensão na carreira.

Para afastar a possibilidade de ser visto como acomodado, o profissio-

nal precisa dar o melhor de si, independentemente da posição que ocupa e do tempo que deseja permanecer ali, orienta a especialista. “Uma pessoa acomodada não procura fazer bem feito. Já quem gosta do que faz trabalha bem e dá o melhor de si, tornando-se um funcionário exemplar mesmo estando no cargo há 20 anos”, argumenta.

Ela ressalta que a imagem negativa está associada a uma falta de propósito naquilo que se desempenha e não à recusa de uma promoção.

ALINHAMENTO

CEO, board advisor e headhunter da Prime Talent, empresa que recruta executivos na América Latina, David Braga vai adiante. Para ele, é preciso que haja, antes de mais nada, um alinhamento perfeito entre o que almeja a empresa com a promoção daquele funcionário e o que o profissional em questão espera da oportunidade.

“É preciso conhecer o escopo da posição, ou seja, o que está sendo esperado, o que será entregue e qual estrutura será oferecida. Diante dessas informações é que o profissional olhará para si mesmo e avaliará se tem ou não competências para assumir a oferta”, detalha.

“Não dá para colocar a culpa de uma vida frustrada na conta da empresa”

DAVID BRAGA
CEO DA PRIME TALENT





Competência técnica pode ser aprimorada, mas precisa estar bem definida

Estar alinhado às propostas da empresa e aspirações do gestor imediato e considerar-se apto para encarar o desafio da promoção não significa ser perfeito para aquela vaga. Habilidades emocionais precisam estar bem definidas, mas as competências técnicas podem (e devem!) ser aprimoradas, destaca David Braga, CEO da Prime Talent – empresa de recrutamento de executivos.

“Importante é a empresa saber que aquele profissional não está totalmente preparado. Da mesma forma, quem aceita o desafio precisa compreender o escopo do que terá que entregar e, desta forma, buscar a melhora. Ninguém precisa ser perfeito. Aliás, ninguém é, mas as regras precisam estar claras e definidas”, explica.

Ele ressalta, no entanto, que a combinação entre falta de competência, de estrutura emocional e inexperiência podem ser fatais para o insucesso na nova jornada. “Dificilmente caminha-se para

trás. O passo, a partir dali, é para fora da empresa”, coloca o headhunter, mencionando a chance de demissão de uma promoção mal planejada.

O OUTROLADO

Ao gestor cabe uma avaliação criteriosa do quadro de funcionários em parceria com o RH da empresa, recomenda a head trainer e hacker comportamental

Patricia Lisboa. Segundo ela, o maior risco para os gestores é promover um profissional com base somente em métricas e números.

“Muitas vezes, é um ótimo especialista, mas não está pronto para a gestão ou sequer para ser um gestor. Nesse caso, perde-se um excelente profissional e não se conquista um bom gestor”, explica.

“Aceitar promoção com base só na questão financeira é um risco. Se a função não estiver alinhada com nossos valores e demandar grande energia emocional, em médio prazo estaremos frustrados e desmotivados”

PATRÍCIALISBOA
HEAD TRAINER E HACKER COMPORTAMENTAL