



Caminho das Índias. A fábrica da Azaleia, em Itapetinga, ameaça deixar a Bahia e se instalar em Nova Délhi, capital da Índia. Podem ser demitidas 18 mil pessoas.



ECONOMIA

www.twitter.com/gazetaeconomia www.agazeta.com.br/economia

Mau caminho

Cuidado com as relações nocivas

1 O maior problema encontrado em alguns profissionais está ligado ao resultado. Muitos não sabem ver o que seu trabalho traz de resultado para a empresa. Quando isso ocorre, ele vai trabalhar muito e achar que não é reconhecido.

2 Problemas de relacionamento são relevados por algumas empresas se o profissional entrega os resultados esperados. É preciso lembrar que não se faz nada sozinho e que é muito difícil entregar resultados não contar com o apoio da equipe.

3 Outro comportamento negativo é a morosidade. Essa lentidão traz uma falta de tomada de decisões rápidas. Muitos profissionais são lentos pode conta da falta de informações e isso traz insegurança.

4 O profissional que pensa pequeno vai, naturalmente, trazer resultados ruins. A pessoa que não acredita nunca chega ao topo. O mesmo acontece com quem não tem planos pessoais ou metas traçadas.

5 A arrogância impede que qualquer profissional consiga evoluir na carreira. Isso acontece porque essa conduta atrapalha no relacionamento e impede o aprendizado.

6 Um profissional que não tem autoconhecimento não sabe reconhecer quais são seus pontos fortes e seus pontos fracos.

7 Quando se deparam com o fato de passarem por um processo de avaliação de desempenho, muitos profissionais sentem-se ofendidos e não veem nessa ferramenta a possibilidade de receber um feedback tanto dos seus pontos fortes quanto daqueles que precisam ser trabalhados. Resultado: deixam uma rica oportunidade de desenvolvimento passar por suas mãos ou, pior ainda, imaginam que a sua avaliação é apenas uma desculpa para que ele seja desligado da organização.

8 “Eu falei e ponto final”. Quantas pessoas, neste exato momento, dizem essa frase sem pensar no efeito que elas trarão às suas carreiras? Hoje, a competência comportamental de se mostrar aberto ao diálogo com os demais colegas de trabalho, não importa a função que se exerça, é considerada um diferencial significativo para um mercado altamente competitivo. Se alguém não está disposto a escutar os demais que estão ao seu lado, reduz significativamente as chances de também ser ouvido por outros. Isso, por sua vez, cria um isolamento, uma espécie de quarentena que envolve a pessoa e a deixa alheia ao que acontece ao seu redor.

9 O novo sempre gera receio para qualquer indivíduo, isso é muito mais comum do que se imagina. Diante de tanta velocidade no universo globalizado, não dá para ficar parado e esperar que isso passe despercebido e sem consequências para o futuro de uma carreira. Dizer não às mudanças é o mesmo que pisar em um campo cheio de pregos, com os olhos vendados.

10 Acreditar que tudo funciona ao seu redor é característica explícita de uma pessoa egocêntrica e que, devido ao seu autoestrelismo, acaba por apagar o próprio brilho. Lembre-se: o espírito de equipe é uma das competências comportamentais mais valorizadas por empresas competitivas e que oferecem ótimas chances de ascensão.

Juízo final. Mau comportamento causa 85% das demissões

No céu ou no inferno: como ser promovido e (não) ser demitido

Especialistas listam os pecados e as virtudes que decidem o rumo profissional nas empresas

DINÁ SANCHOTENE
dsanchotene@redgazeta.com.br

Um profissional que investe na carreira e está sempre atualizado pode ser considerado um exemplo de sucesso. Mas o campo técnico pode não pesar tanto na hora de uma promoção ou melhora de colocação se as competências comportamentais estiverem em desacordo.

Para o bem ou para o mal, a escolha do caminho a ser percorrido até uma promoção ou direto para uma demissão é do profissional. Especialistas ouvidos por A

GAZETA listaram os 20 comportamentos que devem guiar sua carreira: com eles você pode saber o que não fazer para ser demitido e o que fazer para conseguir um reajuste salarial. É bom lembrar que 85% das demissões são provocadas pelo mau comportamento de uma pessoa. Resta saber, qual o caminho a seguir, se para o bem ou para o mal.

O primeiro ponto que mais prejudica um profissional está relacionado ao resultado. Segundo o especialista em desenvolvimento humano e performance organizacional Alexandre Prates, muitas pessoas ingressam em uma empresa e não conseguem perceber que resultados conseguem dar.

“Quando isso ocorre, elas começam a achar que não são

reconhecidas. É importante o profissional se perguntar qual o resultado que seu trabalho dá para a empresa. Quem não consegue mensurar isso vai trabalhar muito e não vai ser reconhecido. As empresas não querem saber se você trabalha muito. O que elas querem são os resultados. Neste aspecto falta comprometimento do profissional”, afirmou.

A arrogância também é um exemplo importante de um comportamento que pode destruir uma carreira, pois impede que o profissional consiga evoluir. Segundo ele, essa conduta atrapalha o relacionamento no ambiente corporativo e impede que o profissional aprenda com os outros.

Na opinião do consultor de carreiras Anderson Rocha, um

profissional que não tem autoconhecimento não sabe quais são os seus pontos fortes. Para ele, gerenciar a própria carreira se reflete nas atitudes e onde ele quer chegar. “Se eu me conheço, sei onde posso melhorar. O que falta para as pessoas é tempo para fazer este tipo de análise. É importante ter em mente que a humildade é sinônimo do crescimento”.

O bom comportamento pode vir a influenciar um aumento salarial. Conforme o especialista em estratégias empresariais Marcos Morita, grande parte do sucesso de uma negociação salarial está em suas mãos.

No entanto, antes de entrar na sala do seu chefe para pedir um aumento, é bom que você se baseie em fatos, como seus resultados.

Lado do bem

Saiba investir em atitudes positivas

1 Algumas empresas costumam classificar seus funcionários por cargos e faixas salariais, as quais são subdivididas por quartis. Um mesmo cargo pode estar em diferentes faixas e diversos quartis, dependendo da senioridade do profissional.

2 Nem todas as empresas costumam pagar salários aproximados a cargos similares, ainda que tenham portes idênticos ou pertençam ao mesmo segmento. Pesquisas salariais e conversas com colegas poderão ajudá-lo a fazer esta comparação.

3 Avalie os benefícios oferecidos pela empresa além do salário fixo. Coloque na ponta do lápis itens como previdência privada complementar, vales alimentação, reembolso médico e odontológico. Some e calcule sua remuneração anual. Você poderá se surpreender positivamente com o resultado.

4 Apesar da pressa da atual geração Y em galgar a pirâmide hierárquica por meio da troca de empregos, pare e avalie o histórico dos profissionais de sucesso da companhia. Onde estão e como chegaram lá? Com o achatamento das estruturas, promoções laterais para outras áreas, funções, mercados ou geografias podem ser movimentos interessantes.

5 Analise o momento pelo qual a empresa está passando. Queda nas vendas, perda de contratos, corte de custos e demissões costumam não combinar com pedidos de aumento salariais, mesmo que justificados. A resposta negativa será possivelmente amparada por um dos motivos listados.

6 Caso ainda esteja disposto a pedir aumento, faça-o com base em números e ações tangíveis. Aumento de vendas, lançamentos de produtos, criação de processos: mostre como seu desempenho tornou possível a mudança. Comentários de clientes, fornecedores e colegas podem também ser utilizados em alguns casos.

7 Em algumas companhias, há momentos dedicados para fazer sua solicitação, tais como avaliações de desempenho. Quando não houver, utilize seu feeling para escolher a hora certa. Avalie o humor de seu chefe, agendando um horário reservado para conversarem. Evite épocas de auditoria, finais de mês, quando os nervos costumam estar à flor da pele.

8 Mantenha a discrição com relação a seus colegas de trabalho. Envolvê-los poderá gerar conversas paralelas através da “rádio peão”. Evite também enviar e-mails, participar de grupos ou postar comentários que possam chegar ao conhecimento de seu superior.

9 Em alguns casos, você poderá ter outra proposta em mãos, o que aumentará consideravelmente seu poder frente a seu superior. Esteja, porém, preparado para uma eventual resposta negativa. Neste caso, não haverá outra opção senão a porta de saída. Deixe-la aberta é obrigação e sinal de inteligência. Lembre-se que o mundo dá voltas.

10 Avalie alternativas além do salário, cujo aumento poderá não ser possível devido aos critérios já mencionados. Benefícios indiretos podem tornar sua compensação total atraente, assim como novas funções contarem pontos em sua experiência profissional, valorizando seu currículo.



VITOR JUBINI

Segredos de um ex-estagiário que virou diretor

■ O comportamento do diretor corporativo da DNA Turismo, Alexandre Passos (foto), provou que é possível conquistar espaço e mostrar suas competências. Segundo ele, para ser reconhecido, é necessário mostrar o que o profis-

sional tem de melhor e estar preparado para mudança. “Estar atualizado na área em que atua é muito importante. Foquei nesse segmento e busquei o meu espaço nesta área, que é carente de profissionais”, contou. Passos acredita que uma das fórmulas de sucesso é nunca deixar de falar o que se pensa e ter espírito empreendedor. “Hoje, gerencio uma equipe de oito pessoas.

Quando comecei a trabalhar na empresa eram apenas duas. Sempre tive boas atitudes e chamei a atenção para crescer. Comecei como estagiário e hoje gerencio três pessoas que já foram minhas supervisoras. Ter o hábito de fazer coisas boas só trazem coisas boas”, disse. Já o gerente de vendas da Kurumá de Vila Velha, Márcio Alexandre Loureiro Nascimento, come-

çou na empresa como consultor de vendas. Na época, ele vinha de uma área completamente diferente. “Trabalhava em cartório. Sofri no início, mas sempre demonstrei vontade de aprender”, disse. Márcio começou a trabalhar na concessionária em 2004, em 2009 assumiu o departamento de carro usado e, em junho do ano passado foi provido a gerente de vendas.

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL É TUDO

Análise

ANGELA ABDO CAMPOS FERREIRA
Presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos - Seccional Espírito Santo (ABRH-ES)

■ Mais do que competência técnica, é preciso que todo profissional tenha inteligência emocional. Questões comportamentais, como o mau relacionamento com o grupo e a falta de dinamismo, são alguns fatores que po-

dem destruir facilmente uma carreira. A arrogância e o mau temperamento também, já que, atualmente, a comunicação é uma das principais armas no mundo empresarial. Participação em focos no ambiente de trabalho, falta de respeito à hierarquia da empresa, excesso de cobiça e falta de ambição também colaboram para o fim de

uma carreira. Outro problema é a mentira. Caso o profissional cometa um erro, é essencial que assumo o quanto antes. O excesso de reclamações é outro problema comportamental que pode prejudicar o desenvolvimento profissional. O “reclame” é aquele que vê defeito em tudo e não faz nada para ajudar a mudar aquilo que reclama.