

n.104
Out. Nov. Dez.
2008

DIRIGIR

separata

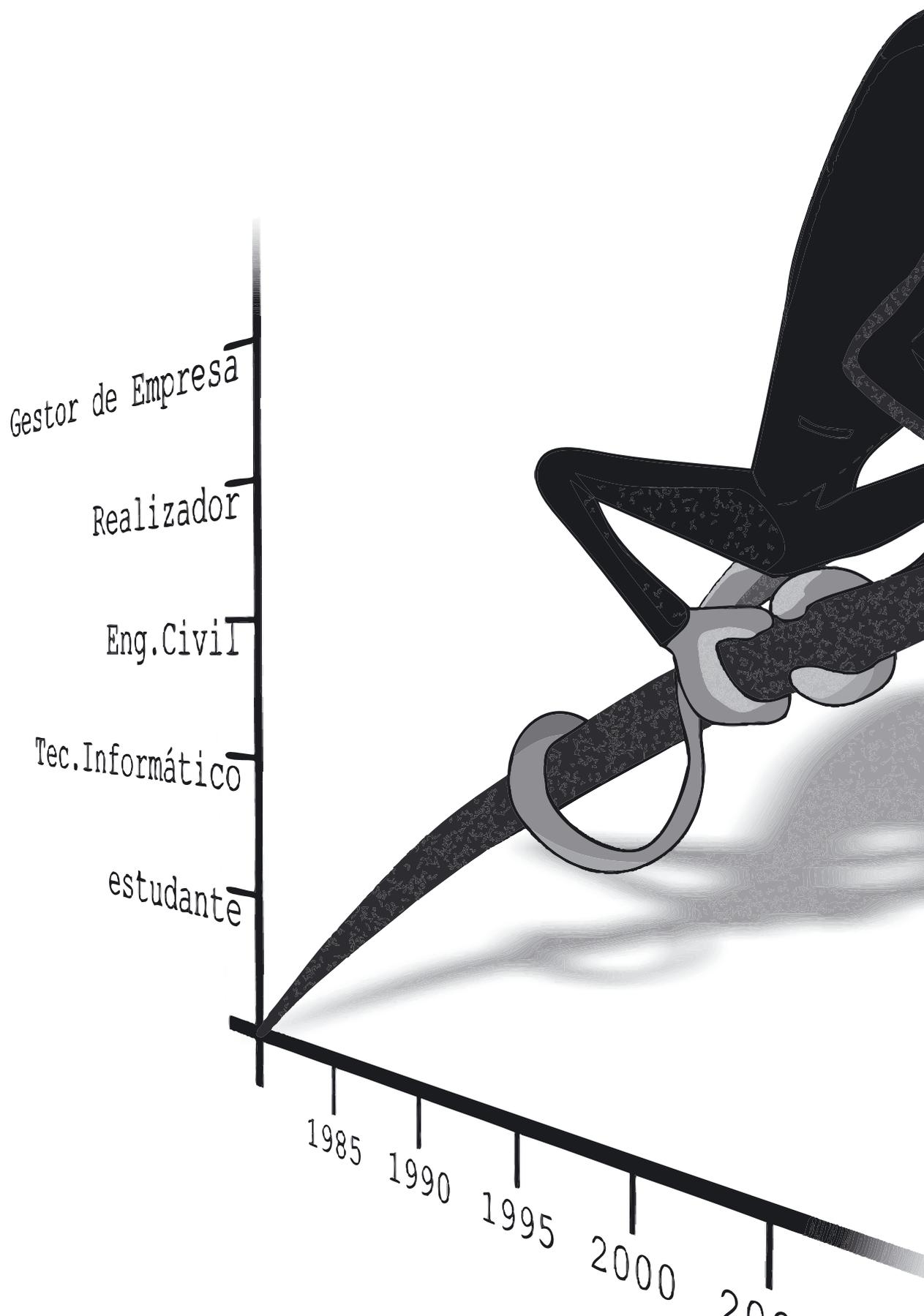
O profissional
camaleão



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



INSTITUTO DO EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL, I. P.





O profissional camaleão

Uma «espécie» com capacidade de adaptação aos desafios dos tempos modernos



A stylized illustration of a man with glasses reading a newspaper. The man is shown from the chest up, wearing a white shirt and a dark tie. He is holding a large newspaper open, and several other sheets of paper are floating around him, suggesting a busy or cluttered environment. The illustration is in a simple, graphic style with flat colors and bold outlines.

Esta separata da Revista *Dirigir* deve ser lida num ambiente especial! Desligue o telemóvel. Pegue no seu mp3 ou ligue o rádio. Ponha a tocar uma música inspiradora. Ponha-se à vontade. Se lhe apetecer pode tirar os sapatos. Pegue numa bebida agradável. Uma (ou mais) guloseima é admitida! Sente-se num sofá confortável e... deguste a sua leitura

Longe vão os tempos em que se «tarimbava» e caminhava durante anos ao longo de uma mesma carreira profissional, a qual não reservava, a maior parte das vezes, grandes surpresas. Tempos em que os mais velhos ensinavam os mais novos, os quais os ouviam atentamente e se esforçavam por os imitar. Os mais experientes transmitiam a sua experiência aos mais novos. Tempos onde valores como a dedicação, o esforço árduo ou a paciência eram, quase por si só, sinónimo de progressão e sucesso profissional.

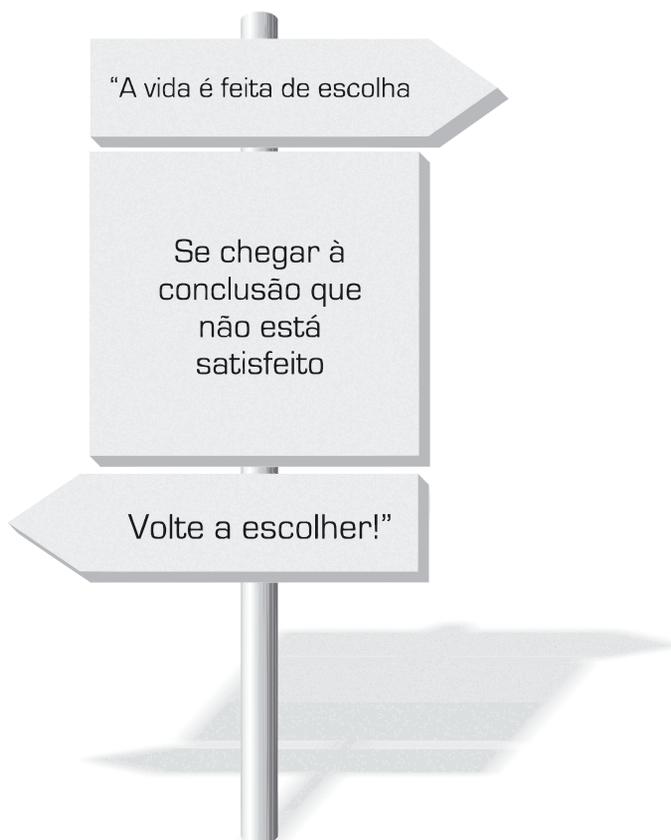
Longe vão os tempos em que se tirava um curso superior, o qual era uma garantia de posse de competências transversais e específicas de qualidade, dando acesso a um posto de trabalho numa empresa ou num serviço público nessa mesma área de actividade.

Longe vão os tempos em que as empresas tinham lideranças e equipas estáveis durante vários anos.

Longe vão os tempos em que o mercado era relativamente previsível e em que se defendia e faziam planos de longo prazo!

Tudo mudou!

Ter um determinado curso já não significa que se irá necessariamente encontrar trabalho, e muito menos emprego, nessa área. Mudar de função ou de empresa por iniciativa própria, ou porque se é obrigado a tal, é uma realidade para muita gente. Alternar, ao longo da carreira, momentos de trabalho com paragens para períodos de estudo, viagens ou dedicação à família é também uma opção escolhida por muitas pessoas, e até mesmo estimulada por algumas empresas. Reformar-se antecipadamente, numa idade em que ainda se tem tudo para dar, é um facto que já muita gente enfrentou. Para muitos significou depressão! Para a maioria permitiu-lhes renascer para novas e estimulantes actividades profissionais.



Reequacionar a vida profissional que se leva, decidir que está na hora de mudar e arriscar a realização de um sonho é uma decisão que muitos tomam. De facto, saber optar entre caminhos profissionais aparentemente opostos, os quais surgem de forma totalmente inesperada, conseguir alcançar novas metas próprias ou saber lidar com ambientes organizacionais complexos e em mutação constante, são desafios que hoje todos os profissionais têm que ser capazes de enfrentar. Como costume dizer: a vida é feita de escolha; se chegar à conclusão de que não está satisfeito, volte a escolher!

Para que tal seja conseguido com sucesso é preciso:

- > abandonarmos as queixas e a melancolia sobre o passado,
- > estarmos focados no futuro,
- > investirmos numa nova atitude de adaptabilidade e proactividade permanente, a qual sintetizo num novo conceito que desenvolvi no contexto do meu trabalho de investigação em recursos humanos: o *Curriculum PRO Vitae*.

O que significa: *Curriculum PRO Vitae*?

Para se compreender este novo conceito de currículo desenvolvido pela equipa do INV – Instituto de Negociação e Vendas, é importante que façamos uma breve retrospectiva sobre o histórico desta ferramenta de suporte ao ingresso e gestão da carreira.

1 Os *Curriculum Vitae*, tal como os conhecemos, são, regra geral, uma descrição mais ou menos extensa e completa daquilo que o seu autor já fez na vida

Infelizmente para os próprios, mas também para aqueles a quem eles são enviados, a maior parte dos currículos são apenas, e tão somente, isso mesmo: uma mera descrição do que o autor já fez na vida. E digo infelizmente porque uma pessoa é muito mais do que um nome, uma morada, um estado civil, um BI, um número de contribuinte e de carta de condução, um percurso académico e um acumulado de actividades profissionais, transcritos de forma normalizada, seca e «limpa» de quaisquer emoções, num burocrata e tipificado Modelo Europeu de *Curriculum Vitae*. Que aborrecido...

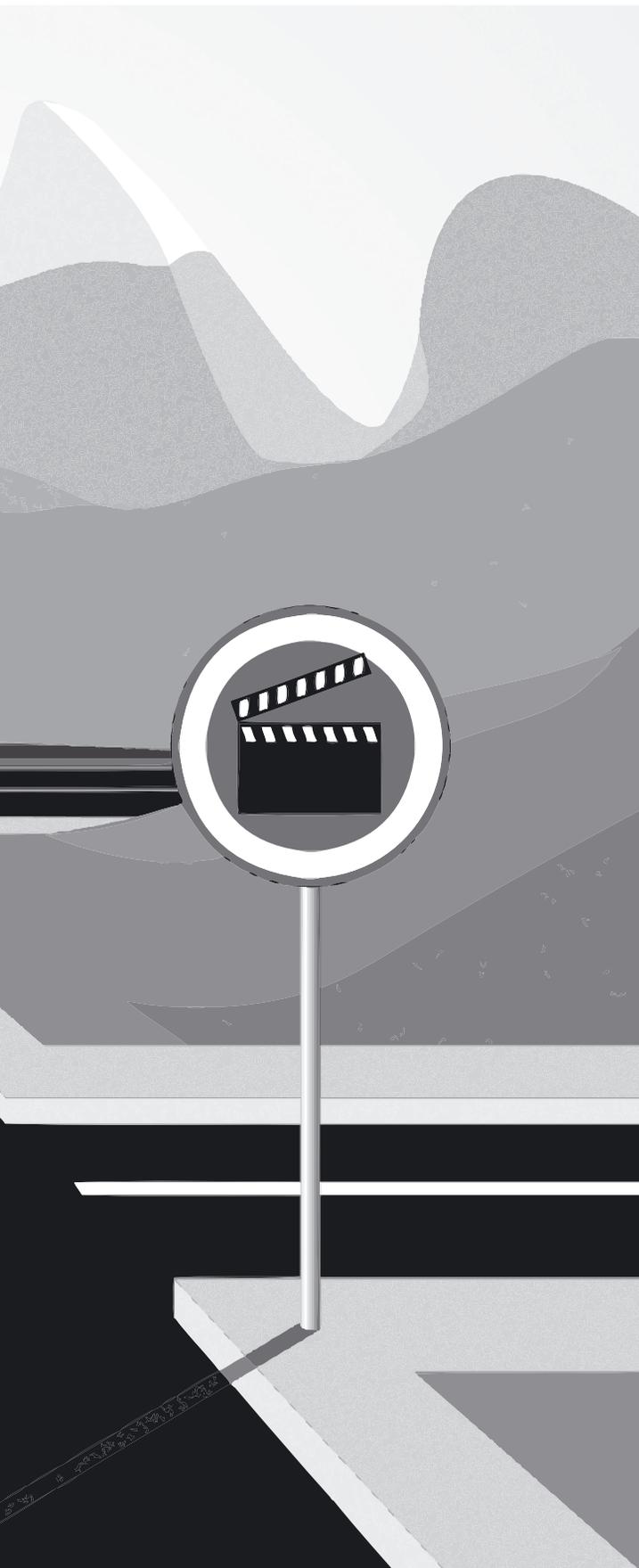
O problema não reside apenas no facto desses currículos serem aborrecidos para quem os lê. O principal problema reside no facto desse tipo de currículos não ajudar de forma significativa quem, através deles, se quer dar a conhecer, bem como quem, através deles, quer conhecer um candidato a uma determinada actividade ou posto de trabalho, falhando assim a sua missão básica.

No entanto, também não se deve, de maneira nenhuma, subestimar o impacto negativo que um *Curriculum Vitae* aborrecido provoca em quem o lê!

◁ *O principal problema dos *Curriculum Vitae* tradicionais, nomeadamente o Modelo Europeu de *Curriculum Vitae*, reside no facto desse tipo de currículos não ajudarem de forma significativa quem, através deles, se quer dar a conhecer, bem como quem, através deles, quer conhecer e de preferência «sentir» um candidato a uma determinada actividade ou posto de trabalho.* ▷

Efectivamente, num contexto em que a concorrência no mercado de trabalho aumenta, e no qual a capacidade de diferenciação evidenciada por cada pessoa constitui uma grande vantagem competitiva e uma importante ferramenta para o seu próprio *marketing* pessoal, o primeiro objectivo de um currículo deve ser: ter a capacidade de chamar e reter a atenção do seu destinatário. No meio de centenas, ou mesmo milhares, de currículos é fundamental sermos capazes de marcar a diferença! Para tal, existem várias estratégias e dicas que mais à frente apresentamos.





┌ *O CV deve ser uma importante ferramenta de Marketing Pessoal.*

O seu primeiro objectivo é chamar, e reter, a atenção da pessoa que o vai analisar.

└

2 Os Curriculum Vitae tradicionais não evidenciam indicadores do sucesso profissional alcançado pela pessoa as várias funções desempenhadas

Muito poucos *Curriculum Vitae* revelam que, numa determinada função, o seu autor foi, por exemplo, responsável por um determinado volume de negócios ou por uma equipa de pessoas com determinada dimensão ou com certas características específicas. Ora, todos sabemos que essas questões não são indiferentes. Elas traduzem diferentes níveis de exigência e de responsabilidade, e o sucesso no desempenho dessas funções depende de um conjunto complexo de competências e de comportamentos. No entanto, 99% das vezes o currículo limita-se a referir a designação (ex.: director de Operações, chefe de Departamento de..., vendedor de..., etc.) e período da função desempenhada. Não obstante, mesmo quando só referem a função e o período no qual a mesma foi exercida, muitos currículos não são claros.

Por outro lado, curiosamente, a investigação em Psicologia Organizacional e em Ciências de Educação e Formação de Adultos levanta, cada vez mais, a interessante questão de se saber se os nossos níveis de desempenho são transferíveis de um contexto profissional para outro contexto profissional distinto. Ou seja, será que aquilo que fizemos no passado, os sucessos que alcançámos ou os fracassos que tivemos que enfrentar, nos permitirão prever os sucessos ou fracassos que iremos ter no futuro? De facto, não há duas empresas iguais, duas equipas iguais, dois projectos iguais, dois líderes iguais, dois colegas iguais, dois dias iguais, duas pessoas iguais... E nós próprios? Nós também nunca estamos iguais! Uma vez evoluímos, aprendemos, crescemos. Outras vezes não será que nos acomodamos, paramos e deixamos ultrapassar, entre outros, pela evolução do conhecimento, da tecnologia ou da globalização? Então, até que ponto é que aquilo que fizemos no passado será capaz de determinar o que faremos no futuro? Porque é que o nosso desempenho futuro deveria ser igual ao que já foi no passado? Será melhor? Será pior? Diferente será, certamente.

┌
Será que aquilo que fizemos no passado, os sucessos que alcançámos ou os fracassos que tivemos que enfrentar, nos permitirão, por si só, prever sucessos ou fracassos que iremos ter no futuro?
└

3 Poucas pessoas têm a preocupação de «customizar» o seu *Curriculum Vitae* à função e empresa a que se candidatam

Quem mais precisa e procura uma actividade profissional é quem, normalmente, mais currículos coloca no mercado. Essa necessidade deveria assim significar um grande investimento na concepção, elaboração e «customização» do seu currículo. O que se verifica é que isso muitas vezes não acontece e os candidatos limitam-se a enviar o mesmo currículo para todas as empresas, independentemente de as mesmas operarem em distintos sectores ou ramos de actividade, se situarem na localidade da sua residência ou a 300 quilómetros de distância, se tratar de uma candidatura espontânea ou em resposta a um anúncio no jornal... Porquê? Ou por incompetência, ou por desleixo!

Incompetência quando a pessoa não tem consciência da importante função que o seu CV deve assumir junto da pessoa a quem o dirige: chamar à atenção e provocar uma entrevista! Ora, isso só se consegue quando quem o lê lhe atribui pertinência e relevância, sentindo-se desde logo muito mais motivado para convocar aquele candidato para uma entrevista ou processo de selecção.

Para que tal aconteça, é então fundamental que o currículo evidencie:

- > interesse pela empresa a que se candidata e pela sua actividade, mostrando que o candidato investiu no conhecimento da mesma (ex.: «Tal como me foi possível apreciar através do v/*website* e de informação recolhida junto de profissionais do sector, sendo essa empresa líder no mercado XPTO em que opera, e possuindo eu uma relevante experiência profissional exactamente nesse ramo de actividade, estou em condições de...»);
- > argumentação com capacidade de antecipar e lidar com potenciais objecções do empregador (ex.: «Estando a v/ empresa sediada em Coimbra e possuindo eu total mobilidade...»).

4 Muitas pessoas pensam que pelo facto de se encontrarem a trabalhar não precisam de investir muito na sua adaptabilidade constante e na actualização do seu currículo

A maioria das pessoas pensa que investir na concepção e elaboração do *Curriculum Vitae* é tarefa para candidatos a um primeiro emprego, para quem quer mudar de emprego ou para quem está desempregado. Essas pessoas não têm consciência que um currículo se constrói todos os dias e que é do seu maior interesse investir permanentemente na sua adaptabilidade ou rapidamente estarão *out* do mercado de trabalho!

Muitos consideram que é obrigação da empresa zelar pela sua progressão na carreira, «dar-lhes» formação, motivá-los, aumentar-lhes o ordenado... Ora, quem assim pensa perde, em cada dia que passa, a oportunidade de zelar activamente pela manutenção da sua competitividade no mercado de trabalho e motivação profissional, porque:

- > dá por adquirido e *sine die* o posto de trabalho que tem (quando já toda a gente sabe que essa já não é uma expectativa realista, nem mesmo para quem trabalha para o Estado);
- > não tem a mente desperta nem o espírito alerta para a evolução rápida com que tudo acontece, adquirindo uma percepção distorcida, ou francamente insuficiente, sobre o rumo dos acontecimentos sociais, económicos, sectoriais ou globais;
- > tem menor consciência das competências que possui e daquelas nas quais deveria investir para se manter actualizado;

Curriculum PRO Vitae

- > desperdiça, por comodismo ou incapacidade de as detectar, importantes oportunidades de progressão ou de valorização pessoal e profissional;
- > não tem a noção do seu verdadeiro valor no mercado;
- > fica surpreendido, e até chocado, quando vê que alguém mais jovem, e aparentemente menos experiente, lhe passa à frente numa promoção ou num novo projecto da empresa;
- > sentindo-se incapaz de controlar os acontecimentos, tem tendência a culpar os outros por aquilo que lhe está a acontecer, levando-o a sentir-se injustiçado;
- > a frustração que sente leva-o a agredir tudo e todos e a desinvestir na sua *performance* profissional, evidenciando à equipa e à empresa quebras substanciais de desempenho, que em nada contribuem para o ajudar a «dar a volta por cima»!
- > passa a fazer parte do grupinho dos «velhos do Restelo», os quais fazem normalmente parte do problema e não parte da solução.

Pois é, quer isto dizer que a adaptabilidade constante não é uma opção, é uma obrigação para quem quer manter-se activo no mercado de trabalho. Então, quer isto dizer que todos nós, independentemente da fase da carreira em que nos encontramos, precisamos de investir, constantemente, na evolução da nossa atitude, dos nossos comportamentos e das nossas competências, de forma a estarmos preparados para enfrentar novas exigências e desafios futuros.

┌ *A adaptabilidade e a valorização pessoal e profissional constantes não são uma opção, são uma obrigação para quem quer manter-se competitivo e relevante no mercado de trabalho!*

Com a «progressão geométrica» com que tudo evolui, a velocidade supersónica da informação, do conhecimento e dos acontecimentos a nível global, quem adoptar uma atitude de dependência de terceiros para evoluir terá a sua carreira altamente comprometida...

Quem achar que já deu provas pessoais e profissionais «de sobra» ao longo da sua carreira, de forma a ter o futuro garantido, terá muitas hipóteses de se desiludir...

Quem pensar que já adquiriu experiência e conhecimentos suficientes para «dar e vender» já estará certamente, nesse mesmo momento, desactualizado!

┌ A resposta está no Curriculum Pro Vitae.
O conceito de Curriculum Pro Vitae assenta na ideia de que temos que estar constantemente a construir o futuro e não a viver do passado (ou seja do Curriculum Vitae).

A atitude subjacente a um *CURRICULUM PRO VITAE* significa:

- > assumirmos a responsabilidade pelo nosso próprio destino;
- > termos consciência de que tudo o que fazemos hoje é um investimento no futuro;
- > liderarmos a nossa automotivação;
- > estarmos focados no futuro;
- > estarmos atentos a tudo o que se passa à nossa volta;
- > fazermos um exercício permanente de autoconhecimento e de clarificação da Missão e Propósito que queremos ter na vida;
- > tornarmos bem claro para nós, e para os outros, os Valores que reconhecemos como fundamentais e que nortearão a nossa actuação em quaisquer circunstâncias;
- > identificarmos os principais dons, capacidades e competências que possuímos, estabelecendo um plano de acção para os potenciarmos e para deles conseguirmos tirarmos partido pessoal e profissional activamente;
- > sabermos evidenciar com clareza o valor acrescentado que podemos aportar aos diversos contextos em que estamos envolvidos (ex.: actual empresa ou actividade), ou dos quais queremos vir a participar (ex.: nova actividade profissional);
- > identificarmos as áreas técnicas e comportamentais em que temos que evoluir e os domínios em que teremos mesmo que partir do zero, agindo em ambos os sentidos;
- > gostarmos de estar fora da zona de conforto, de modo a sermos capazes de assumir o risco de investir e de percorrer novos caminhos;
- > sabermos dizer sim, dizer não e dizer basta!
- > investirmos activamente no nosso *networking* pessoal e profissional;
- > sermos os primeiros a querer ser avaliados, pedindo activamente *feedback* a todos quantos nos rodeiam.

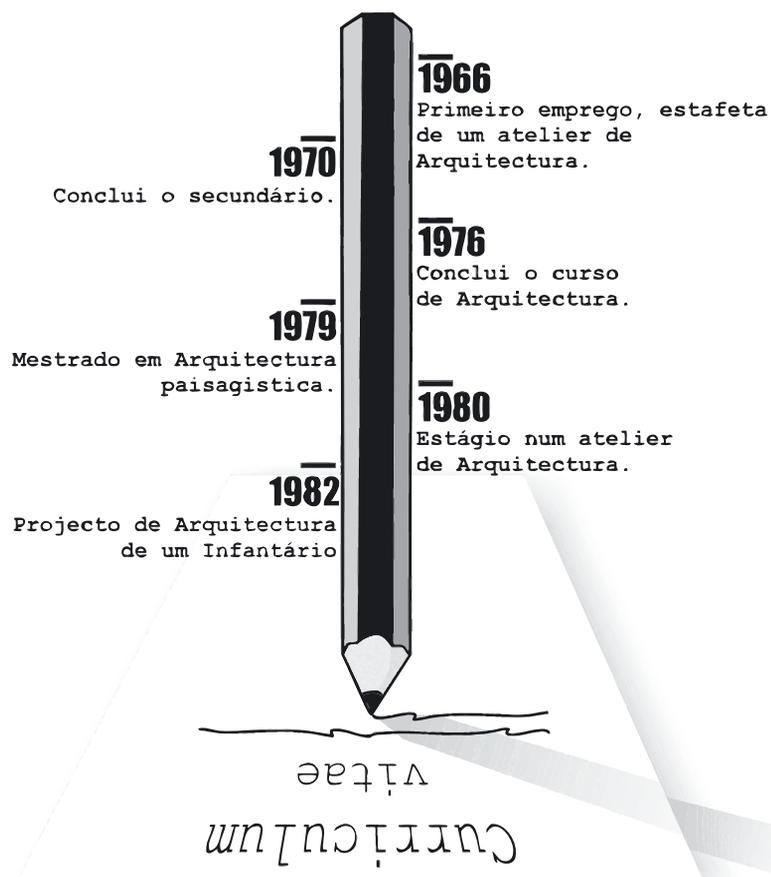
┌ Ninguém tem um valor absoluto.
O nosso valor está permanentemente a ser reavaliado, formal ou informalmente, por aqueles com quem interagimos!

A elaboração de um CURRICULUM PRO VITAE, quer seja para continuarmos a investir na empresa/actividade em que nos encontramos, quer seja para enfrentarmos um novo desafio profissional, implica:

- > **Definirmos o objectivo/metabolos que pretendemos alcançar.** Essa definição permitir-nos-á evidenciar uma atitude de determinação e de projecto de vida.
- > **Mantermo-nos actualizados, munindo-nos de informação pertinente e o mais completa possível sobre a empresa em que trabalhamos, o mercado em geral ou a empresa à qual vamos enviar o nosso currículo.** Só assim conseguiremos mostrar na empresa em que trabalhamos que estamos vigilantes, que entendemos o contexto, que estamos a agir como parte da solução e não como parte do problema. Também só com esta atitude conseguiremos customizar a candidatura que estamos eventualmente a elaborar para tentar uma nova actividade profissional. Nos casos de candidatura a novas actividades, a carta que acompanha o currículo deve ser encarada como uma excelente oportunidade de personalização da nossa candidatura.
- > **Explicitarmos o(s) motivo(s) e ambições que nos levam a querer evoluir/mudar.** Esta explicitação evidencia a nossa capacidade de auto-reflexão e de autodeterminação.
- > **Evidenciarmos com clareza as mais-valias daquilo em que somos bons e daquilo que sabemos fazer bem (*core competencies*).** Como já referi, mais importante do que a descrição do que já fizemos na vida é sermos capazes de evidenciar aquilo que sabemos fazer e o valor que somos capazes de aportar aos projectos (aquele em que nos encontramos ou aquele ao qual estamos a concorrer). Por incrível que pareça, este é um aspecto que a maior parte das pessoas tem grande dificuldade em transmitir, seja por escrito no currículo, seja pessoalmente na entrevista. Tenho entrevistado centenas de pessoas que não são capazes de me dizer aquilo em que são boas, o que significa também que não têm a mínima ideia daquilo que podem fazer para contribuir com valor acrescentado para o meu projecto... A maioria das pessoas está à espera de ser avaliada e de que lhe proponham uma função concreta, à qual corresponde uma categoria profissional com uma descrição de funções específica. A maioria das pessoas não está disponível para projectos e para se desafiar a ser responsável pela liderança e resultados dos mesmos.







- > **Evidenciarmos os resultados que alcançámos** nas actividades, funções, empresas ou organizações em que trabalhamos.
- > **Adoptarmos um posicionamento pessoal e profissional coerente em tudo e consistente no tempo.** Ou seja, a forma como queremos que nos vejam deve ser reforçada pelo que mostramos / escrevemos / dizemos / vestimos / fazemos todos os dias (não apenas quando vamos a uma entrevista, temos uma reunião importante, etc.).
- > **Mostrarmos que somos rigorosos em tudo o que fazemos.** Rigorosos a analisar, a escrever e a falar. O rigor que apresentarmos hoje projectar-nos-á no futuro. Por exemplo, saber construir uma frase com clareza e sem erros de ortografia, por incrível que pareça, é hoje uma diferenciação positiva, altamente competitiva. Escolher uma organização do texto, um *design* gráfico do *layout* do currículo ou um tipo de letra para o mesmo em sintonia com o contexto profissional em que desenvolvemos a nossa actividade é, não só uma questão de marketing pessoal, mas também de eficácia. Há tipos de letra demasiado rebuscados e clássicos (ex.: Times New Roman), totalmente desadequada a um currículo de um jovem dinâmico especialista, por exemplo, na área das novas tecnologias. Por isso, um currículo deve ser pensado com sentido estratégico, visto e revisto, antes de ser enviado. Também a questão da fotografia é um aspecto que requer o maior cuidado. Já recebi candidaturas para cargos executivos em que a candidata aparece com grandes decotes ou com os óculos de sol na cabeça...
- > **Evidenciarmos flexibilidade.** A flexibilidade é um sinónimo de inteligência e de criatividade. Quem não é flexível está,

normalmente, demasiado agarrado a certezas do passado, as quais como já vimos não são suficientes para prever o futuro. Hoje em dia quem não é flexível falha porque não possui uma competência transversal básica ao sucesso na sociedade da evolução permanente em que vivemos.

- > **Darmos o nosso cunho pessoal.** Se somos mais do que um conjunto de actividades realizadas no passado, devemos evidenciá-lo.

Se adoptarmos a Regra dos 3 «C», ou seja, se formos CLAROS, CONCRETOS e CONCISOS, teremos certamente maior capacidade de cativar a atenção, de despertar o interesse e vontade de escuta no nosso interlocutor. Se, em simultâneo, agirmos em conformidade com a Regra dos 3 «E», ou seja, se formos ENTUSIASTAS, EMPENHADOS e ESTIMULANTES, é natural que os outros digam que temos sorte! Pois é, ter talento não é sorte. A sorte é que exige muito talento!

O profissional camaleão não reage, ele age num paradigma de adaptação e evolução contínua!

