



# NÃO SEJA UM MICO PRETO NO MERCADO DE TRABALHO

---

Maria Helena de Oliveira Guimarães

---

Se você tem mais de cinco anos de idade, tenho certeza de que já brincou de Mico Preto pelo menos uma vez na vida. Então você se lembra de que o Mico Preto é aquele macaco simpático, mas que ninguém quer ter nas mãos. Apesar de sua cara boa e seu jeitão descontraído, o Mico tem um defeito sério para o jogo e para o mundo dos negócios: ele não consegue estabelecer parcerias. Por isso, vem para cá, passa para lá, isto é, vai de jogador a jogador e ninguém quer ficar com ele. Pelo contrário, todos querem se ver livres dele. Para isso, usam-se artimanhas como encostar o Mico Preto num canto, esperando que algum desavisado passe a mão nele, ou deixá-lo ficar esquecido no meio das outras cartas, para que alguém mais dis-

traído, sem querer, o leve embora. O que importa é que, sempre, o objetivo maior é ficar livre dele. E isso tudo porque não tem par, ou melhor, não tem potencial para estabelecer relações.

No mundo dos negócios, isso é essencial. É através de parcerias com sócios, empresas, funcionários, chefias, colegas de trabalho e outros profissionais que vamos construindo nossa carreira profissional.

É claro que, em situações específicas da vida, todos nós já nos sentimos Micos Pretos alguma vez. Naquela festa em que não se conhece ninguém, numa reunião de negócios na qual você se percebe completamente desinformado ou, ainda, quando se vai ao encontro de um cliente, com uma determinada

expectativa, mas essa passa longe de ser atendida.

O problema é quando começamos a nos sentir Micos Pretos em muitas situações ou com uma frequência muito grande. Às vezes, a gente quer até se enganar e pensa que é apenas uma fase ruim. Só que isso que chamamos de "fase ruim" pode estar sendo definido por nossas próprias atitudes e competências ou, melhor dizendo, pela falta de algumas competências e de algumas habilidades essenciais para o mercado de trabalho atual.

Se você está se sentindo um Mico Preto em relação ao ambiente de trabalho, isso pode estar ocorrendo por várias causas. Primeiro, porque você já sabe que não tem nada a ver com as atividades que executa, com o tipo de negócio ao qual está vinculado ou com as pessoas com quem se vê obrigado a conviver no dia-a-dia de trabalho. E, ainda, não consegue perceber como sair dessa relação e construir novas parcerias.

---

***Qualquer que seja a causa, a solução para o problema está em você mesmo. E não estou falando de soluções superficiais ou artimanhas.***

---

Também pode estar ocorrendo que você tenha saído de uma situação de trabalho estável, previsível e, de certa forma, confortável,

na qual você já sabia o que fazer, que expectativas tinham a seu respeito e que relações tinha que estabelecer para conseguir o que queria. A quebra dessa estabilidade provoca o sentimento de solidão e, muito frequentemente, de impotência frente a novas possibilidades e oportunidades, que devem ser alcançadas através de novas parcerias.

Finalmente, porque você acha que o mercado de trabalho está hostil, mudou muito e exige competências que você não tem e, por isso, não quer fazer parcerias com um profissional como você.

Qualquer que seja a causa, a solução para o problema está em você mesmo. E não estou falando de soluções superficiais ou artimanhas, como foi citado acima. Não dá mais para se esconder atrás de um sobrenome, de um amigo importante, ou tentar desaparecer no emaranhado da rotina de uma empresa e ficar lá quietinho, esperando que ninguém se lembre de mexer com você.

Como o mundo do trabalho está numa revolução, que tal começar uma em você mesmo? Não estou falando, ainda, de mudar situações de seu ambiente pessoal ou profissional, mas de voltar os olhos para você mesmo. E analisar por que, apesar de estar preparado profissionalmente e ser uma pessoa simpática e batalhadora, as coisas não têm acontecido da forma como

você planejou. Se você, ao se olhar no espelho, tem visto um Mico Preto, provavelmente não está muito feliz consigo próprio. E é em cima dessa insatisfação pessoal que sua revolução deve começar.

Sem auto-estima, sem acreditar em si mesmo, não dá para fazer nada. Aqui um bom exercício é se lembrar de situações negativas de sua vida profissional e pessoal que foram revertidas por você com competência, calma e autocontrole. Não resgate apenas situações excepcionais ou marcantes, mas aquelas do dia-a-dia, que não marcam, mas são constantes, e que mostram que você é capaz. Quem já fez isso muitas vezes pode fazer de novo.

E lembre-se: todas as pessoas de sucesso descrevem situações, tanto da vida pessoal quanto da profissional, em que não se saíram tão bem assim.

Acreditando outra vez nas suas possibilidades, é hora de resgatar um pouquinho da sua história. Isso porque temos um grande defeito: o de ficar nos comparando com os outros, em vez de nos compararmos com a gente mesmo. Pense nas muitas habilidades que você achava que não tinha e que, em situações específicas, se manifestaram. Por exemplo? Aquela idéia criativa para solução de um problema na empresa, a empatia que ajudou seu colega a se reerguer, a apresentação elogiadíssima da empresa para aqueles clientes estrangeiros.

---

***Resgate de sua história é importante sob dois aspectos: primeiro, ajuda-o a ver o quanto já evoluiu profissionalmente e, segundo, ajuda-o a identificar algumas competências e habilidades que se manifestaram em situações pontuadas***

---

Lembre-se de que você inicialmente acreditou que não seria capaz. E mais: lembre-se de suas primeiras experiências profissionais. Como você se tornou mais seguro com o tempo!

Esse exercício do resgate de sua história é importante sob dois aspectos: primeiro, ajuda-o a ver o quanto já evoluiu profissionalmente e, segundo, ajuda-o a identificar algumas competências e habilidades que se manifestaram em situações pontuadas e que, por isso, você as considerava desaparecidas.

Bloqueios familiares e culturais fazem com que muito do nosso potencial fique esquecido pelo caminho.

É comum ouvirmos pessoas relatando que, na infância, apresentavam certa habilidade ou "dom" para alguma coisa e que, depois, com o tempo, isso desapareceu. Isso ocorre porque as pressões do ambiente, de um lado, e as oportunidades pessoais e profissionais, de outro, vão moldando um estilo pessoal de

comportamentos e reações. É como se vestíssemos uma capa de proteção ou, ainda, como se tivéssemos redigido um pequeno manual de sobrevivência. E assim vamos repetindo comportamentos e bloqueando outras possibilidades de respostas ao ambiente e a nós mesmos.

A reflexão sobre essas questões remete à compreensão das idéias inovadoras de Gardner. Ao contrário de Binet (1900), que criou o conceito de Q.I. (quociente de inteligência), Gardner (1990) amplia a visão de inteligência, fazendo-nos refletir sobre outras possibilidades intelectuais – além daquela lógico-matemática descrita por Binet – e que tanto têm influenciado a percepção contemporânea da capacidade e da inteligência humanas.

---

***Essa visão pluralista da mente determina a percepção de que as pessoas têm forças e estilos cognitivos diferenciados e de que esses estilos podem desenvolver-se com o tempo.***

---

Gardner, no seu livro *Inteligências Múltiplas* (1), dedica-se a explicar como capacidades, talentos e habilidades mentais relacionam-se com a inteligência. Para ele, todos os seres humanos são capazes de desenvolver pelo menos sete inteligências. Resumidamente,

são elas:

**Inteligência lingüística:** é a habilidade de usar a linguagem para convencer, agradar, estimular e transmitir idéias e sentimentos.

**Inteligência lógico-matemática:** é a habilidade para explorar relações, categorias e padrões dentro de uma certa lógica e sistematização.

**Inteligência musical:** é a habilidade para manipular formas e objetos numa dimensão de espaço.

**Inteligência cinestésica:** é a habilidade de usar de forma especial parte ou todo o corpo.

**Inteligência interpessoal:** é a habilidade para compreender motivações, temperamentos e sentimentos dos outros e reagir adequadamente a essa percepção.

**Inteligência intrapessoal:** é a habilidade de ter acesso aos próprios sentimentos, sonhos e desejos, saber quando adiar uma satisfação, ter uma imagem precisa de si e ser capaz de usar a emoção como suporte para a razão.

Essa visão pluralista da mente determina a percepção de que as pessoas têm forças e estilos cognitivos diferenciados e de que esses estilos podem desenvolver-se com o tempo. Assim, as experiências de vida, a maturidade e a convivência são fontes de desenvolvimento de inteligência.

Cada uma dessas sete inteligências serve de potencial ou base para o desenvolvimento das

múltiplas competências exigidas atualmente pelo mercado de trabalho.

A inteligência lingüística, por exemplo, facilita todo o processo de comunicação que está por trás das negociações ou da capacidade de liderança. O desenvolvimento da inteligência lógico-matemática permite a objetividade na tomada de decisões e a percepção da lógica envolvida nos sistemas de trabalho. A inteligência musical, que envolve ritmo e tempo, funciona como base para a competência da administração do tempo (o seu e o dos outros) e de prazos, planejamento e possibilidades combinatórias entre os recursos disponíveis no ambiente. A inteligência espacial ajuda na organização dos processos internos e externos, percepção da organização em seu todo e nas partes interligadas e, ainda, o movimento dos concorrentes no mercado. A inteligência cinestésica estimula a ação e o fazer, já que permite que todo movimento seja usado para um fim específico. As inteligências interpessoal e intrapessoal permitem-lhe fortalecer seus pontos positivos, minimizar os negativos e, ainda, trabalhar e desenvolver equipes, perceber as necessidades de seus clientes, ser mais tolerante com você mesmo e com as outras pessoas e, finalmente, ser um empreendedor.

---

***Já não basta contar com as habilidades que já dominamos. É preciso estar sempre se superando, crescendo e desenvolvendo novas formas de pensar, perceber, agir e sentir.***

---

É preciso saber que as competências podem ser – e são – expandidas através da vida. O convívio pessoal, principalmente com aquelas pessoas tão diferentes de nós, as experiências – mesmo as ruins –, os desafios profissionais, os conflitos, o acesso à informação, tudo é fonte de desenvolvimento e crescimento de nossas capacidades.

Quem usa múltiplas competências consegue estabelecer múltiplas parcerias, desenvolve a capacidade de aprender, de questionar e de procurar novos caminhos.

Num mundo dominado pela informação, pelo desenvolvimento tecnológico e, portanto, pela mudança, já não basta contar com as habilidades que já dominamos. É preciso estar sempre se superando, crescendo e desenvolvendo novas formas de pensar, perceber, agir e sentir.

As pessoas que conseguem desenvolver-se de forma holística, isto é, que podem contar com todo o seu potencial, sentem-se mais comprometidas e competentes e, portanto,

mais inclinadas a agir de uma maneira construtiva.

É como se você se preparasse para ser um atleta. Cuidar da alimentação, comprar um tênis adequado, emagrecer aqueles "quilinhos extras" são atitudes essenciais para você chegar lá, mas não fazem de você um atleta. Você precisa treinar, estabelecer metas, esforçar-se, abrir mão de certos desejos e não desistir no primeiro insucesso.

A mesma coisa acontece no mercado de trabalho. Descobrir novas possibilidades, investir em aperfeiçoamento técnico-profissional, cuidar da sua saúde e do seu visual, estar atualizado, ser esforçado, etc. são passos básicos para se chegar lá, mas não suficientes.

Também aqui deve-se ter metas e construir caminhos para alcançá-las, estar disposto a alguns sacrifícios pessoais e "treinar" para estar cada dia melhor. Portanto, faça um plano estratégico para sua vida profissional e deixe de se sentir um Mico Preto.

O caminho é longo e trabalhoso: resgatar potenciais pessoais e desenvolvê-los, construir competências profissionais e, por fim, conseguir convencer o ambiente de que você é o parceiro ideal como fornecedor de serviços e produtos, sócio, colaborador, colega de trabalho, consultor, assistente, etc.

Invista em si próprio, acre-

dite em você como agente de mudança de você mesmo e, assim, essa sensação de ser Mico Preto brevemente desaparecerá.

---

Maria Helena de Oliveira Guimarães é psicóloga, consultora pela Leadership-Assessoria Empresarial Ltda, mestranda em Administração Pública (com ênfase em políticas sociais) pela Fundação João Pinheiro, professora e coordenadora do Centro de Pesquisas Administrativas da FACE-FUMEC.

---