

Corra até os 40 – por: Max Gehringer

Talento não tem idade. Mas você deve mostrá-lo cedo. Ou então corre o risco de entrar na turma do Rubinho

Talento é uma dessas coisas que são mais fáceis de observar do que explicar. É por isso que tanta gente diz: "Sou capaz de reconhecer um talento quando vejo um". Mas nem isso é assim tão óbvio. Ayrton Senna, por exemplo, era um talento acima de qualquer suspeita. Mas, e o Rubens Barrichello, será que é? Afinal, ele faz parte de um grupo restritíssimo de pilotos, e ganha uma nota preta. Só que ainda não conseguiu produzir o que mais se espera de alguém realmente talentoso: resultados práticos na sua profissão. Há dez anos, Barrichello era o que se chama de "talento promissor" - e promessa é dúvida. Até dois anos atrás, nós acreditamos que tudo o que ele precisava era de um veículo à altura de seu promissor talento. Hoje, quando ele dispõe de uma infra-estrutura de primeira linha, ouvimos dizer que ele não tem, na melhor das hipóteses, o suporte e o apoio irrestrito de seus empregadores. Ou, na pior das hipóteses, ele é um azarado. Daqui a cinco anos, quando Barrichello entrar na curva descendente de sua carreira, ele será visto como o quê? Um talento que ficou na promessa ou alguém sem talento que conseguiu ir muito além das expectativas?

A síndrome de Barrichello ataca todos os dias no circo da fórmula 1 corporativa. Há um momento em que uma pessoa não é promovida porque é muito jovem. E há outro em que é encostada porque já passou da idade. E, entre as duas coisas, há um longo período de frustração, atribuído ao ciúme do chefe incompetente, à miopia da empresa ou à simples falta de sorte. Essa frustração aumenta mais ainda quando a pessoa percebe que vem sendo constantemente ultrapassada por gente menos talentosa, mas que por algum motivo sempre consegue maior projeção e melhores salários.

Mas... e se alguém tem talento, mas não tem marketing pessoal? E se tem talento, mas nenhuma disposição para ficar puxando o saco dos poderosos e com isso ganhar uma oportunidade de demonstrá-lo? E se tem talento, mas é tímido? E se tem talento, mas não tem capacidade de liderança? E se tem talento, mas não tem currículo acadêmico suficiente para impressionar? E se tem talento, mas está na função errada?

A lista é longa. Vista pelo ângulo mais favorável, mostra que qualquer pessoa tem algum tipo de habilidade que a diferencia do resto do grupo a que pertence. Quer dizer, todos nós somos talentosos, e temos consciência disso. Mas, olhando pelo ângulo desfavorável, percebe-se que só ter talento não basta. Voltando ao caso de Ayrton Senna: quando seu promissor talento ficou evidente, ele foi contratado como segundo piloto da McLaren, e uma de suas obrigações era a de sempre favorecer na pista a estrela da escuderia, Alain Prost. A mesma situação que

Assista & Reflita do Club 33

Barrichello enfrenta na Ferrari, com relação a Schumacher. Numa das primeiras corridas, nas ruas tortuosas de Montecarlo, Prost era o pole position, com Senna largando a seu lado. Ainda no box, Prost ponderou com Senna, com a aquiescência do chefe da escuderia, que a melhor estratégia era um não tentar passar o outro, porque o circuito era muito perigoso.

Senna fez que concordou. E, já na primeira volta, numa manobra arriscada, deixou Prost para trás e ganhou a corrida. Naquele momento, Senna fez um inimigo. Mas deixou claro que jamais ficaria em segundo plano. Barrichello, recentemente, cansou de ser desfavorecido pela Ferrari. Mas, em vez de dar a resposta na pista, preferiu se queixar num microfone. Depois, pressionado, declarou que não disse o que disse, e ainda teve de posar para fotos abraçando Schumacher. Se ele tinha, ou tem, talento para ser melhor que Schumacher, nós jamais saberemos. Porque, no momento em que recuou, Barrichello decidiu que jamais será um Senna. Nem um Schumacher. Tornou-se um talento desperdiçado. Os talentos desperdiçados, eu seria capaz de apostar, são a maioria dos funcionários em qualquer empresa. Só não se escuta uma ensurdecadora gritaria desses talentosos durante o expediente porque eles se convencem, desde cedo, que é melhor se submeter ao sistema do que procurar encrenca. E, daí em diante, eles se tornam funcionários prestativos e eficientes, sempre elogiados por sua competência, mas recebendo apenas aqueles ajustezinhos salariais de praxe. Alguns convivem bem com a situação, mas outros sofrem, principalmente quando vêem alguém, cujo único talento é para a auto promoção, ser incensado pelos dirigentes. Um dia, quando esse pessoal que sobrepõe a segurança ao talento decidir abrir a válvula de escape, já será tarde. Porque os talentosos nunca dormem, e a regra essencial do uso do talento é jamais passar despercebido. O Alcebíades, que é considerado um talento em vendas na empresa onde trabalha, foi ontem para Salvador, numa viagem de rotina. E todo mundo sabe que o Alcebíades está em Salvador. Mas o Radamés, supervisor da contabilidade, está fazendo algo muito mais importante: fechando o balanço semestral. E ninguém comenta. Porque o Radamés pode até ser um contabilista talentoso, mas não é um talento completo e bem-acabado: falta-lhe a visibilidade do Alcebíades. O talento nunca é uma parcela, é uma soma.

Nessa equação, a idade começa a ser um fator cada vez mais relevante e mais sufocante a partir dos 35 anos. Porque esse é o limite que as empresas impõem em seus anúncios de recrutamento: idade entre 25 e 35 anos. Por que essa crueldade? Porque, entre outras coisas, as empresas insistem em descobrir talentos, e elas imaginam que, se um talento não desabrochou até aí, não vai desabrochar mais. Se alguém se candidata a uma vaga aos 28 anos, ainda está na faixa do talento a ser lapidado. Depois dos 35, e principalmente dos 40, as empresas assumem que os realmente talentosos são exatamente os que não responderão a anúncios. É um erro delas? É. Um erro crasso. Mas o mercado vive de regras, e essa é uma delas. E aprender a jogar segundo as regras é mais simples do que tentar mudá-las. Até porque, para mudar regras, é preciso que haja unanimidade de opiniões, e as pessoas com menos de 30 anos não têm demonstrado muita preocupação com o assunto, porque a discriminação as

Assista & Reflita do Club 33

beneficia, ao reduzir a concorrência por uma vaga. Só depois dos 40 é que elas começam a perceber que prejudicaram a si mesmas com a sua falta de interesse.

TALENTO NÃO TEM IDADE

Desde que seja claramente notado bem antes dos 40 anos. Para uma pessoa que ainda não chegou aos 30, há algumas regrinhas que podem ajudar a prever com razoável precisão se sua vida profissional depois dos 40 será fácil ou difícil.

É conhecida.

Seu nome faz parte do vocabulário de seus colegas, incluindo os de áreas com as quais a pessoa tem pouco ou nenhum contato.

É reconhecida.

Suas opiniões provocam aquele instante de reflexão, mesmo quando parecem absurdas. Nenhum de seus comentários é motivo para piada.

É consultada.

"Seria bom ouvir o que a Máisa acha disso." Significa que a Máisa ganhou o respeito dos colegas, mesmo quando está ausente.

É eficaz.

Talento só é reconhecido quando se transforma em dinheiro no caixa da empresa. Na hora de decidir quem vai ser promovido, não adianta ser o mais talentoso jogador de futebol do departamento ou o gênio que sabe tudo sobre planilha de Excel.

É recompensada.

Seu salário não estacionou, mesmo que o cargo ocupado não tenha mudado. Um dos sinais mais preocupantes de estagnação para quem está há alguns anos na empresa ocorre quando alguém bem mais jovem, e com menos experiência, é contratado por um salário semelhante, ou maior.

Essas regrinhas não definem nenhum tipo de talento em especial, mas um somatório de atributos que definem o que as empresas chamam de "um talento". Os melhores talentos são os que, com suas opiniões e, principalmente, com suas ações, empurram a empresa para cima e para a frente. Em muitos casos, é até difícil definir qual o principal talento de um talento. Talvez ele nem tenha algo, assim, de especial, que se note à primeira vista.

E quanto vale a experiência? Muito. Desde que possa ser quantificada em cifrões, e não em anos de serviço. "Eu dediquei a minha vida inteira à empresa" é uma dessas frases que soam como um epitáfio. Experiência significa que alguém, constante e consistentemente, superou todas as metas que lhe foram dadas, e criou para si mesmo novos desafios que nem faziam parte da descrição de seu cargo. Em qualquer emprego, a única experiência realmente valorizada é a de

Assista & Reflita do Club 33

criar riqueza para o empregador. Lealdade tem muito valor. Dedicção também. Mas, quando a empresa muda de dono ou a área muda de diretor, ambas perdem longe para a habilidade de gerar resultados práticos e mensuráveis.

Eu conheço muita gente acima dos 40 que me diz: "Mas eu fiz tudo isso, e mesmo assim sou desprezado; mando currículo e não recebo resposta, telefone e ninguém me atende". Aí, conversa vai, conversa vem, a gente sempre esbarra num ponto sensível, a chamada atualização. Há dois tipos: a primeira é a que parece e a segunda é a que é. A que parece eu percebo quando ouço uma pergunta do tipo: "Você leu A Exponencial Escalafobética, de Alexander Frunfanowsly?" E eu interpreto a frase como "Viu como eu estou atualizado?" Mas a segunda, a que é, foi a que acabou pegando muita gente no contrapé.

A geração que tinha 20 e poucos anos, aí por 1985, não se preocupou demais em aprender idiomas, a entender profundamente as aplicações da informática ou a continuar freqüentando escolas. E havia um bom motivo: nada disso era essencial para desempenhar uma função num Brasil ainda pré-globalizado. Em 1985, arranhar o inglês já era algo acima da média, e eu confesso que fui admitido por uma multinacional que exigia inglês fluente sem saber mais que dez palavras além de yes. Não que meu yes fosse assim tão convincente, é que os outros candidatos não sabiam nem isso. Aquela geração, que hoje ultrapassou a curva dos 40, foi surpreendida pela chegada ao mercado, nos anos 90, de uma horda de jovens estupidamente bem preparados. Gente que falava três idiomas, que já tinha nascido plugada num micro, com vários cursos de especialização em tudo quanto era matéria de business e com uma vontade enorme de ganhar bem menos do que a gente ganhava. De repente, nós percebemos que era preciso sair correndo atrás do prejuízo. O que hoje a gente chama de educação continuada é o reflexo disso: quem não está fazendo nenhum curso neste momento está ficando desatualizado.

Preciso terminar confessando que, como muitos leitores, eu também preferiria que o mercado de trabalho não fosse assim, tão canibal, e que a idade cronológica não fosse um fator de exclusão. Mas, ao mesmo tempo, não há como deixar de admitir que as empresas precisam de resultados cada vez mais imediatos, para ontem, e isso as leva à decisão - certa ou errada - de colocar jovens turbinados, sem medo de correr riscos, e com a saúde intacta para agüentar pressões e longas horas de jornada de trabalho, na linha de frente. E, se há uma coisa que sobra no Brasil é gente jovem. O mais frustrante talvez seja notar que, ao mesmo tempo em que a expectativa de vida do brasileiro está aumentando, a "faixa de idade para contratação" está diminuindo. A consequência vai ser a criação de um "vácuo de idade": uma geração ainda muito jovem para perder a alegria de batalhar, mas já considerada muito velha para merecer um lugar no campo de batalha.

Mas há um lado saudável nessa escuridão momentânea. Esse contingente, o dos enta-ento, gente acima dos quarenta e com talento, só tende a crescer na próxima década. E, sem espaço no mercado de trabalho, não terá outra opção a não ser

Assista & Reflita do Club 33

gastar sua munição intelectual montando o seu próprio exército, partindo para um negócio pessoal. E aí nós iremos formar uma notável geração de empreendedores. Lá fora, nos Estados Unidos e na Europa, os empreendedores apareceram por vocação. Aqui, aparecerão por necessidade.

Fonte:

<http://www.parlante.com.br/palestrasepalestrantes/palestrantes/artigos.asp?c=125>