

Procurar emprego (ou manter-se nele) pode se transformar num verdadeiro inferno. Para os empregados há sempre um "abismo" de competências, nunca preenchido por seus esforços. Para os desempregados, jargões incompreensíveis, discursos metaorganizacionais, perfis e exigências impossíveis de serem cumpridas na busca de uma vaga com carteira assinada. Há um solo poroso sobre o qual nos movemos, feito de fios, teias e redes relacionais.

Cada dia surge uma nova sigla ou estrangeirismo, mas, nossos problemas persistem. Precisamos lançar uma luz sobre os "mitos corporativos". Um exemplo: o mercado não aceita bem quem passa da chamada *barreira dos 40 anos*. Ou seja, toda a sua experiência profissional, de uma hora para outra, pode não servir para nada e, neste instante descobrimos que organizações têm pouca memória afetiva. Com faculdade ou sem, a chapa pode esquentar, paga-se os direitos e tchau. O Brasil é um dos poucos países no mundo que despreza a maturidade e experiência. Jovens então, nem se fala: cadê quem apóia o primeiro emprego?

Mulheres também não são bem vindas, afinal, vocês todos sabem: filhos, marido, o calendário lunar licença-maternidade, auxílio creche e todos os empecilhos celetistas do gênero. Ética corporativa? Não, é claro, mas sexista e especista. Enfim, dizem os manuais, elas não foram feitas para mandar e quando o fazem são chefas duronas em sua forma assertiva/agressiva de liderar. O que ninguém diz é que ou elas fazem isto ou sequer chegarão ao escalão intermediário. Alguém pode desaparecer nesta barafunda e não mais conseguir emergir para a dignidade. Quer mais? Continuemos.

Outro exemplo corriqueiro: até que ponto os formatos atuais de testes, podem (ou não) determinar com razoável acuracidade o "que é" um indivíduo? Como se comportará a 35 °C? Servirá para a organização? Será legal com você ou não? Não temos aí qualquer determinante, mas probabilístico. Afinal, faz tempo que ciência por ser vista como uma escolha entre metodologias. Dependendo da premissa inicial, dada pelo perfil de cargo e os operadores situacionais, posso chegar a um denominador comum, ou uma bela redução ao absurdo. Qual sua aposta?

Confiar em estatísticas para medir o sucesso profissional é como ler a sorte na mão. Mas, hoje todos estão sendo assim avaliados: antes da contratação uma enxurrada de metáforas e planilhas. Depois empresas se decepcionam quando não conseguem fazê-lo "render" ou integrá-lo às suas rotinas. Inútil clamar que não funcionam exemplos, processos e ferramentas: a responsabilidade recairá sobre pessoas. O mesmo vale para o colaborador, que logo se frustra com a distância entre o real e o prometido. Mas ele não importa tanto assim... Decerto podemos motivá-lo, enquanto o silenciemos.

Os profissionais estão se tornando cada vez mais invisíveis pela miopia corporativa e as práticas massivas de recursos humanos. Frente às metas e exigências de retorno imediato e da volatilidade ética das *forças do mercado*, ninguém está isento de culpa! Isto invalida a conquista e retenção de talentos, desmotiva a equipe e transforma os candidatos em cidadãos de segunda classe. Sem falar na postura antiética e, muitas vezes ilegal de alguns modelos. Na verdade, vivemos uma ditadura de indicadores e filtragem de competências. Quem consegue se qualificar sobrevive melhor, embora nunca mais possa se dizer seguro. Prepare-se, sempre, e surpreenda em quaisquer situações: na pior das hipóteses você será visto como uma máquina de trabalhar.

As chamadas rotinas dos subsistemas de RH, não são ainda consideradas estratégicas e, portanto tratadas como instância operacional. As técnicas de seleção, programas de desenvolvimento, atribuições e avaliações podem ter momentos hilários, apresentar desafios. Mas, escondem armadilhas fatais para quem não conhece o lado negro da força. Precisamos estar atentos para este quadro de indignidade, ele afeta todos nós. Talvez, um dia lhe chamem para mais uma reunião improdutiva e, no final você esteja na rua. Tudo porque passou da barreira, não respondeu ao tratamento ou concordou demais com a empresa. Sem zonas de conforto!

Daí para frente são dois extremos: se tentar voltar eles não vai querer mais você, velhinho! Estará fora de perfil. Se virar consultor e não tiver realmente diferencial irá apenas engrossar o cordão dos palpiteiros. Se eu fosse você, começaria a pensar em abrir uma pizzeria agora mesmo. O melhor plano B é empreender!

Luís Sérgio Lico é Filósofo e Consultor. Desenvolve Treinamentos e Palestras em Excelência Profissional. Autor dos Livros: O Profissional Invisível e O Fator Humano. Visite o site: www.consultivelabs.com.br