

A Cauda Longa das Carreiras

Marcelo Egéa M*

O medo: estar velho aos 35 anos

O que fazer quando um jovem de 35 anos pergunta, numa sessão de *coaching*, se eu acho que ele está velho para assumir uma posição de diretor? A minha resposta é óbvia: Claro que não! Você será beneficiado pela Cauda Longa das Carreiras.

O conceito da Cauda Longa (do inglês Long Tail) foi difundido recentemente por um livro de sucesso de Chris Anderson. A Cauda Longa (decorrente da conhecida regra 80/20 de Pareto) representa aquele grande grupo de produtos com poucas vendas, em comparação com um pequeno número deles que são campeões de vendas. O que Chris Anderson mostrou em seu livro é que aquilo que era desprezado no comércio tradicional (A Cauda Longa) passa a ser, em função da nova dinâmica de mercado criada pela Internet, um universo imenso de opções e de lucro.

Farei uso deste conceito aqui como uma metáfora, para explicar por que o medo do nosso “velho de 35 anos” é infundado.

Impedindo o envelhecimento precoce de uma geração

O meu ponto de vista é muito simples: do mesmo modo que a visão tradicional de comércio foi radicalmente modificada em função das novas tecnologias (entre elas a Internet), a nossa forma de encarar as carreiras também deveria ser repensada. Nunca o mundo ofereceu tantas oportunidades para os profissionais competentes e talentosos, mas precisamos aprender um jeito novo de enxergá-las e encontrá-las.

O medo de estar velho aos 35 tem um fundamento. Pessoas muito jovens estão assumindo posições estratégicas (em alguns casos até como presidentes). A mídia nos bombardeia com estes casos, nos fazendo ter vergonha por não termos MBAs em escolas estrangeiras ou por não falarmos mais de 3 línguas (fora o português...). As posições de direção são cada vez mais raras dentro das empresas, fruto de anos de reengenharia, downsizing e “enriquecimento” das funções (eufemismo para aquela situação em que uma mesma pessoa faz aquilo que antes era feito por dois ou mais profissionais).

Podemos arriscar aqui algumas razões para esta tendência: falta de líderes em quantidade suficiente para o crescimento rápido das organizações; busca de profissionais mais dispostos a quebrar paradigmas; necessidade de redução da remuneração total dos postos mais elevados; investimento mais precoce para garantir a retenção de talentos; valorização de conhecimento técnico-acadêmico em abundância em candidatos mais novos. Qualquer que seja a razão, isso é fruto da concorrência, da busca pela melhor performance, coisas em que eu acredito e que me parecem justas (sejam as soluções adotadas realmente eficazes ou não). A questão que poderia ser mais discutida é se pessoas muito

jovens têm maturidade suficiente para assumir, tão cedo, posições estratégicas. Mas isso é coisa para outro artigo.

De qualquer forma, se de um lado temos o achatamento das estruturas, por outro temos um movimento intenso de profissionalização das empresas brasileiras, um fortalecimento significativo do mercado, com ampliação dos horizontes em decorrência tanto da internacionalização como da abertura do nosso país aos investimentos estrangeiros (profissionais brasileiros vêm ganhando expressão internacional cada vez maior). É um mundo que as gerações anteriores de profissionais brasileiros nunca viu, um “Eldorado” das carreiras. Lamentar a escassez de oportunidades em postos estratégicos é um desperdício de energia a que profissionais competentes e com boa formação não deveriam se entregar.

Mas, onde entra a tal Cauda Longa?

Obviamente, só este novo universo de oportunidades (novos negócios, internacionalização etc.), já seria um bom começo para enxergarmos a longa lista de alternativas para quem deseja continuar crescendo na carreira.

Procurar dentro de sua própria empresa oportunidades inexploradas, em áreas onde suas habilidades podem ser melhor aproveitadas e que ofereçam chances de crescimento mais rápido, pode ser um caminho interessante, já que você certamente conhece mais da empresa em que está hoje do que sobre qualquer outro que esteja lhe oferecendo uma chance. Mas podemos ir um pouco além.

Querer ser um diretor (ou um vice-presidente, superintendente e que tais, depende da estrutura que a sua empresa adota) tem impacto na remuneração, mas também representa um marco, um nível de exigência e de experiência de gestão atraente em si mesma. Não acredito que apenas a questão remuneração esteja em jogo, sempre. É claro que as funções de mais alto escalão pagam mais, mas se o que está em discussão não é apenas isto, e sim a experiência profissional e o desafio que esta mudança representa, basta olhar em volta para perceber que a decisão das empresas em enxugar seus postos estratégicos é irreversível, mas certamente as funções e demandas estratégicas do negócio continuam lá, só que distribuídas por outros cargos.

Hoje, fruto da reorganização das empresas em estruturas mais modernas, há um envolvimento maior de todos os níveis na gestão, abrindo espaço para novas carreiras e experiências. Um exemplo atual é o que vem ocorrendo com a posição de Gerente de Projetos: nunca vi tanta empresa em busca de um profissional certificado como o que acontece neste caso. Um profissional certificado como PMP teve seu passe valorizado dramaticamente nos últimos tempos, e a coisa parece que não vai parar aí, considerando a correria dos selecionadores em busca destes profissionais.

Da mesma forma que no passado um pai adoraria casar a filha com um funcionário da administração pública (velhos tempos...), acho que estamos impregnados por uma cultura que supervaloriza alguns títulos.

Certamente, ser diretor pode representar muito em termos de experiência, desafios e remuneração, mas também pode não representar nada, já que as

empresas têm usado estas denominações apenas como cargo de reconhecimento ou de valorização para “cliente ver”.

Por isso, aconselho todos a esquecerem esta bobagem de estar velho aos 35. Todas as estatísticas apontam para uma expectativa de vida crescente nas próximas gerações. É provável que a geração que entra agora nas empresas tenha múltiplas carreiras, com mais de um processo de formação acadêmica, experiência técnica e gerencial durante uma vida.

Quando se sentir velho aos 35, pense na Cauda Longa:

- o que mais importa neste momento: ganhar mais ou o desafio de gerenciar em nível mais estratégico?
- o que de fato é ser diretor nesta empresa que você está analisando: é um cargo que oferece o que você deseja ou é apenas “de fachada”?
- onde, nesta empresa ou no mercado, você pode encontrar o que deseja?
- alguém está disposto a lhe dar esta chance, seja ela de ganhar mais ou de se testar em posições mais estratégicas, não importando o título do cargo?

Valorize-se, pense no que você tem de melhor para trocar, que são o seu potencial, energia e competências. Além disso, busque incessantemente fazer o que you gosta. Apesar de destacar sempre a questão "sobrevivência", é preciso um esforço genuíno de identificar e valorizar nossas competências naturais, que nos fazem sentir orgulho e prazer pelo produto e contexto do nosso trabalho. Fazer o que gostamos facilita muito a tarefa de nos mantermos competitivos, felizes e seguros, num mundo que oferece tantos desafios e obstáculos.

Te vejo aos 90! Feliz Cauda Longa para você!

* **Marcelo Egéa M**

Sócio-Diretor da SerTotal RH Assessoria

www.sertotal.com

Comente este artigo em nosso fórum:

<http://sertotal.com/forum/>