

Após crise no trabalho, a descoberta da vocação

Sentimento de inadequação levou executivo a sofrer colapso, mas ele deu a volta por cima

Gustavo Coltri

As reclamações são quase tão rotineiras quanto as tarefas no ambiente de trabalho. Mas, para alguns profissionais, a insatisfação vai muito além de queixas e pode se tornar uma fonte de grande sofrimento e até de efetivos problemas de saúde.

Antes de criar o Núcleo Pluri-Práticas Integradas de Saúde, há 11 anos, o carioca Paulo Mello, hoje com 57 anos, conviveu intimamente com uma angústia que quase destruiu sua vida. “Trabalhei na área de informática por muito anos e era um cara muito ativo na área de exatas. Eu fiz matemática, sempre achei que trabalhar com aquilo era minha vida. Mas o ambiente corporativo me incomodava, porque era muito predador.”

Ele trabalhou como líder em empresas de tecnologia por mais de uma década até criar o seu próprio negócio, livrando-se de atitudes que ele prefere chamar de politicagens.

“Eu ainda tinha de subornar fornecedores, mesmo tendo resolvido o problema do relacionamento com as equipes (*Mello diz sempre ter valorizado o contato humanizado no trabalho*)”, conta. Já aos 35 anos, ele começou a sentir os primeiros tremores e sensações de angústia no peito.

Três anos depois, a pressão sanguínea do executivo, chamado de Cari por amigos e família-

CAUSAS

De acordo com pesquisadores, sinais de crise podem surgir por:

● **Dissonância**

A pessoa espera da empresa para a qual trabalha mais do que a companhia espera dela

● **Identificação**

O profissional não sente que seus valores e expectativas de vida são incompatíveis com os dos empregador

● **Excessos**

A pessoa assume compromissos e responsabilidades mais complexos do que comporta

● **Estafa**

Ela sofre com o esgotamento

res, começou a subir. Todos os dias, antes de dormir (pouco), ele se perguntava o que poderia estar errado com ele, que, naquela época, estava fora de forma e bebia muito, intercalando goles com a ingestão de remédios para o controle de ansiedade. “Falei para a minha mulher que a minha motivação tinha acabado, e a minha paixão pela informática também.”

Cari passou a frequentar sessões de terapia para resolver suas questões existenciais, mas hoje admite ter sido muito arro-



Cari. De executivo de empresa de tecnologia a consultor de líderes no mundo corporativo

gante para aproveitar as sessões. E assim ele seguiu até ter um colapso aos 40 anos. “Um dia, quando acordei, minhas pernas não funcionaram, fiquei paralisado”, conta. “É algo muito deprimente e triste: ver uma pessoa arrogante cair diante de seus filhos, da sua mulher.”

Ele buscou auxílio psiquiátrico, quando finalmente foi diagnosticado. Ele sofria da Síndrome de Burnout, uma doença que se caracteriza pelo esgotamento físico e mental do portador. Intimamente ligada à vida

profissional, ela é muitas vezes confundida com estresse e acomete especialmente pessoas idealistas e perfeccionistas.

Cari se manteve recluso por dez meses para se recuperar. Nesse período, abandonou o trabalho e viu sua empresa falir. Em casa, sentia medo de se machucar por qualquer motivo. “Passamos por momentos financeiros muito difíceis.” Mas nessa época ele mudou.

Impelido por sua terapeuta, refletiu a respeito da própria vida. “Nunca é tarde para ser o

que sempre poderia ter sido”. Foi o que fez. Eu pensei o que poderia ter sido diferente e percebi que tudo o que fazia na informática era para as pessoas. Aí foi muito emocionante, porque eu passei a sentir. Aquele vazio que eu tinha no peito foi preenchido.”

Aos 41 anos, Cari resolveu voltar ao trabalho no mundo da informática, mas bem longe das posições de chefia. As pessoas, segundo ele, mal reconheciam seu novo estilo, mais sereno. Nesse momento, criou uma no-

va empresa de tecnologia, na área de teleconferências, em parceria com uma grande companhia de telecomunicações.

Com o tempo, passou a compartilhar a sua história com colegas, na esperança de evitar histórias de sofrimento e, aos 45 anos, tornou-se uma espécie de consultor informal para pessoas em crise emocional. A noite, passou a receber em casa os interessados em conversar, enquanto buscava nos livros conhecimentos em psicologia, coaching, fisiologia para conseguir ajudar de forma preliminar. “Aos 46, comecei a cobrar R\$ 15 reais por consulta porque eu tinha vergonha.”

Em 2005, Cari deu uma nova virada em sua vida. Com problemas na sociedade que mantinha com a empresa de telecomunicações, ele encerrou as atividades da empresa. Largou também o emprego, para se dedicar apenas aos atendimentos, que lhe rendiam algo em torno de R\$ 1,5 mil mensais. “Resolvi ser feliz. Eu dava aulas particulares de violão para complementar a renda, porque também sou músico.” No Brooklin, onde viveu a maior parte da vida, ele alugou uma casa para abrigar o Núcleo Pluri, que cresceu.

Hoje, toda sua família colabora no negócio. Além da mulher na área administrativa, o casal de filhos de Cari ajudam no atendimento – ele como naturalólogo, ela como psicóloga. Ao todo 22 pessoas atuam na empresa, hoje em outra sede. “Tenho uma equipe de psicólogos, coaches, fisioterapeutas e um spa.”

De acordo com ele, o Núcleo Pluri tem como objetivo dar atendimento de saúde integrado – algo que ele sentiu falta quando era paciente. A empresa tem parcerias com outros profissionais da saúde, caso cuidados médicos seja necessários. A companhia também dá consultoria para empresas, com foco nas lideranças. “Quero deixar a mensagem de que tudo pode ser diferente. Mas que também deve trazer para dentro de nós a alegria de viver.”

Baixo autoconhecimento e medo atormentam jovens profissionais

Reclamações relativas à perspectiva de carreira são as mais comuns entre trabalhadores em busca de orientação

O baixo autoconhecimento e a falta de perspectivas profissionais são alguns dos principais motivos que levam jovens a pedir a ajuda de especialistas em carreira. Uma pesquisa realizada pela consultoria YCoach com 102 paulistanos de 18 a 35 anos das classes A e B mostra que 23% dos entrevistados disseram ter dificuldade para entender com clareza os seus passos profissionais seguintes – a reposta mais comum.

A segunda resposta mais re-

corrente no levantamento, com 21%, foi o objetivo de realização profissional. Outros 15% disseram buscar mais preparo para a liderança, 11% admitiram querer melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, e 10% buscaram auxílio com a intenção de se preparar para novas oportunidades profissionais. Já 5% disseram ter líderes que não os inspiravam, e 4% disseram ter valores incompatíveis com os do empregador.

“Hoje, a importância da carreira foi elevada a um grau maior do que era em outras gerações e todo mundo integra a vida ao trabalho. Muitos problemas profissionais, por exemplo, têm relação com questões pessoais”, diz o coach Felipe Maluf, sócio diretor da companhia.

Na última semana, ele atendeu um jovem de 26 anos que já considerava ter perdido o “timing” da carreira, apenas alguns anos após ter se graduado no ensino superior. “Uma pessoa nessa idade e nessa fase não

● **Desorientação**

23%

Dos coachees entrevistados na pesquisa da YCoach tinham dificuldades de visualizar com clareza a perspectiva profissional

10%

Disseram ter procurado auxílio, como objetivo de buscar um novo trabalho

pode se sentir assim.” Esse é um sinal, segundo Maluf, do baixo autoconhecimento.

Ele diz que o medo é um sentimento muito comum entre os coachees. Os processos de coaching e de mentoring podem ajudar, na opinião dele, porque contribuem para que os profissionais se sintam mais confiantes para tomar decisões e entender as inerentes renúncias de cada escolha. “Eu mesmo já senti falta de dividir com um conselheiro quando tive de tomar decisões na carreira”, conta.

Maluf admite ter tomado alguns caminhos movido pela impulsividade. Hoje, tomaria algumas atitudes diferentes. “Mas eu só tenho consciência de quem eu sou e só faço esse trabalho por causa das experiências que eu tive, boas ou ruins”, diz.

Os erros também motivam outro sócio da Ycoach, Marcelo Yamin, na condução da consultoria. “Oferecemos aos jovens tudo o que gostaríamos de ter recebido anos atrás.” /G.C.

Aprendizado.

Yamin (à esq) e Maluf aprenderam com erros



Sinais do corpo e queixas indicam desequilíbrio

Para especialista, líderes também devem atender equipe individualmente para entender melhor as motivações particulares

No limite, o sentimento de inadequação ao trabalho pode levar, além de quadros de estresse e até depressão, segundo especialistas, E, no âmbito da produtividade, ao marasmo.

“Se não vale a pena o meu esforço, vou deixar de me esforçar. E acabarei ficando mais acomodado”, exemplifica a consultora do Hay Group no Brasil, Flávia Gonçalves. Segundo ela, estudos internacionais da con-

sultoria mostram que as empresas devem cuidar dos seus colaboradores individualmente. “Não adianta ter práticas iguais para todos, porque cada um se engaja por um motivo”, diz.

Essa aproximação entre empregador e empregado deve ocorrer, na opinião de Flávia, por intermédio dos gestores de equipe, o que requer a preparação dos líderes para a execução do gerenciamento de pessoal.

“Nas empresas mais avançadas, os líderes são avaliados nesse quesito, que é, inclusive, o ponto de maior perda de pontos na maioria dos casos.” Além de processos como coaching, ela acredita que ferramentas de avaliação possam contribuir pa-

ra a formação dos gestores.

Para os trabalhadores desmotivados ou insatisfeitos, é importante manter atenção aos sinais. O psicólogo e consultor sênior no Instituto Pieron, William Bull, diz que, além das reclamações, da sensação de desvalorização, da falta de sono e até de dores no corpo, muitas vezes amigos e familiares do profissional se queixam da sua falta de interesse ou de tempo livre. “A falta de autoconhecimento pode levar a pessoa a aceitar desafios superiores aos que pode dar conta”, explica.

Cuidado. Diante de qualquer sinal mais persistente de sofrimento, adotar uma agenda de



Flávia. Desmotivação é um dos possíveis efeitos

qualidade é a recomendação da pesquisadora em gestão da qualidade de vida no trabalho Ana Cristina Limongi-França, da Fundação Instituto da Adminis-

tração (FIA) e da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA) da USP.

Primeiramente, o profissional em crise não deve tolerar mínima para qualquer mal-estar, na opinião dela. “Primeiro vá ao médico. Depois do diagnóstico, vai procurar um especialista, um psicólogo. É essencial ter como valor o cuidado com a saúde pessoal”, ressalta.

Mudar os hábitos é o passo seguinte, segundo ela. “É importante compartilhar a situação com as pessoas na empresa, mas é isso tem de ser feito com certa malícia porque nem sempre há muita abertura.”

Na opinião da psicóloga Ticianna Tucci, sócia da Questão de

Coaching, o ideal é que o profissional converse com o líder a respeito da situação ou com a área de recursos humanos.

Além disso, deve investir no autoconhecimento. “No coaching, primeiramente sempre propomos reflexão para os dilemas. Aí, aplicamos uma série de testes para a pessoa entender as decisões que ela tomou.”

William Bull, do Instituto Pieron, diz que, muitas vezes, é preciso delegar tarefas, se distanciar da rotina para, então, priorizar as ações de mudança, em benefício de hábitos mais saudáveis no emprego. “O trabalho tem um peso significativo na construção da nossa identidade”, explica. /G.C.