

O poder da ambição

Dinheiro, status, sucesso e qualidade de vida estão ao alcance de sua mão.

Descubra o que você quer e vá à luta

Por José Eduardo Costa e Márcia Rocha

Pergunte ao capixaba Marcus Buaiz, de 28 anos, se ele é ambicioso. Além de um entusiasmado "claro!", você vai ouvi-lo falar sobre o que pretende em sua carreira: ter muito dinheiro e sucesso como empresário da área de entretenimento. Precisar, ele não precisa. Herdeiro de uma família com patrimônio estimado em meio bilhão de reais, Marcus estava com a vida ganha e poderia tocar um dos negócios que os Buaiz têm em Vitória, no Espírito Santo. Acontece que ele não deseja viver à sombra do pai. E sabe que, para isso, não basta só querer, vai ter de trabalhar duro também.

Esse estado permanente de angústia, de desejo ainda não realizado, que Marcus sente faz parte do jogo. Ambição é mais ou menos como estresse: todo mundo precisa de uma dose para continuar firme no caminho que escolheu. "Se for demais, vira veneno. Na quantidade certa, faz bem", diz Jair Pianucci, diretor de recursos humanos da HP Brasil. Assim como a adrenalina, o hormônio produzido pelo estresse, deixa o corpo e a mente prontos para enfrentar qualquer desafio, a ambição também mexe com o metabolismo quando você pensa positivamente no objeto de desejo. Ela estimula a liberação de serotonina, neurotransmissor ligado à sensação de prazer e bem-estar. "A ambição mantém a energia necessária para que a pessoa toque seus projetos", diz o consultor Eugênio Mussak, da Sapiens Sapiens, em São Paulo. Por isso, perde tempo quem insiste em pensar que ambição tem a ver com pagar qualquer preço, inclusive prejudicar os outros, para ter o que se quer. Isso não é ambição -- é falta de ética.

INGREDIENTE DE LIDERANÇA

Ser aceito em um grupo e se destacar nele não são apenas características humanas. Entre os animais ditos superiores (caso dos lobos e dos primatas), alguns machos, chamados alfa, são naturalmente mais hábeis na caça e na liderança do que outros. Eles também vivem mais e têm mais descendentes do que o resto do grupo. É por isso que os antropólogos consideram a ambição um produto evolucionário. Sempre há os que buscam melhorar continuamente, enquanto outros aceitam o que a vida reservou para eles. No mundo corporativo não é diferente. A ambição é um valor que garante a empregabilidade. O curitibano Artur Grynbaun, de 36 anos, costuma perguntar para os executivos que entrevista se eles são ambiciosos. "Quando alguém diz que não, está mentindo ou não serve para trabalhar comigo", diz ele, que é vice-presidente de O Boticário e está sendo preparado para assumir a empresa (leia quadro Eu Quero Liderar).

O psicólogo americano Robert T. Hogan, um expert em avaliação de personalidade ligada à carreira, criou um teste, o Inventário Hogan de Personalidade (IHP), que, entre outras características, mede a ambição. "Na avaliação de líderes ou de candidatos para o cargo, espere-se um resultado, em uma escala de zero a cem, igual ou maior a 65", diz o consultor Roberto Santos, da Ateliê RH, em São Paulo, que representa com exclusividade no Brasil os testes da Hogan Assessment Systems. A conclusão é consistente, pois o IHP já foi aplicado e validado em mais de 500 000 profissionais no mundo. Isso não quer dizer, no entanto, que um profissional que tenha 45 na escala da ambição não possa ser um líder. É que existem outros fatores, avaliados pelo mesmo instrumento, como prudência, capacidade de ajustamento e sensibilidade interpessoal, que ajudam a incrementar a capacidade de comando. "Acontece que esse profissional vai ter mais dificuldade para chegar a um cargo de liderança do que aquele que, digamos, nasceu para isso", diz Roberto. Outro teste usado pelas empresas -- o Thomas-Killman (TKI) -- analisa como as pessoas resolvem conflitos. Para isso, leva em conta a assertividade, que é a tendência de fazer valer as próprias opiniões, e a cooperatividade, que está relacionada com quanto às idéias alheias são consideradas. Os ambiciosos costumam ser mais assertivos, mas também transitam melhor entre os vários estilos de resolver conflitos. "Eles sabem quando é melhor fazer concessões, mas, se a situação exige, não pensam duas vezes para impor seu ponto de vista", diz Paulo Vieira Campos, gerente da área de desenvolvimento da RightSaadFellipelli, em São Paulo. O Facet 5, teste que também faz um mapeamento da personalidade, indica os

cinco principais mobilizadores das pessoas: determinação, energia, afetividade, controle e emocionalidade. "Nesse contexto, dá para dizer, por exemplo, que a ambição por liderança tem a ver com determinação alta", diz Maíra Habimorad, da DM Consultoria de Recursos Humanos, em São Paulo. Na mesma linha de raciocínio, muita afetividade geralmente indica profissionais que ambicionam melhorar a vida das pessoas a seu redor, o que também pode ser feito dentro de uma empresa.

CADA UM COM A SUA

Todo mundo tem ambição, está no DNA. O que varia é o grau dela. Por isso, é difícil para um acomodado sair da inércia. É mais ou menos como a liderança. "Quem já nasceu para ser líder sempre está um passo à frente de quem tenta se preparar para isso", diz o consultor Eugênio Mussak. Outro ponto que é preciso considerar: muitas vezes, a pessoa deseja coisas que não têm nada a ver com ela. É como pegar carona no sonho dos outros. Por isso, saber o que faz o seu olho brilhar é fundamental para focar sua ambição. Senão, mesmo que você tenha a energia necessária para concretizar seus sonhos, vai dissipá-la em projetos que não sairão como o planejado. O executivo paulistano Sérgio Domanico, de 35 anos, por exemplo, é inquieto e ambicioso, mas, de uns tempos para cá, tem usado o desejo por qualidade de vida para pautar sua vida profissional. "Minha família tem de estar feliz também", diz ele. Sérgio faz parte de uma nova geração de profissionais que acredita que a vida pessoal não precisa ser sacrificada em nome da carreira (leia quadro Eu Quero Qualidade de Vida). Um estudo global feito no ano passado pela consultoria americana de comunicação corporativa Burson-Marsteller em parceria com a revista inglesa The Economist revelou que a falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é o principal motivo alegado por 64% dos quase 700 entrevistados para rejeitar a cadeira de presidente.

A Korn/Ferry International, uma das maiores empresas de seleção de executivos no mundo, tem um levantamento feito em vários países para definir o perfil ideal de presidente de empresa. Dos 250 000 executivos avaliados, apenas 20% se encaixam nessa categoria; 60% estão na média e os 20% restantes são carta fora do baralho. A maioria precisa encharcar a camisa para manter a liderança. Quer dizer: tem muita gente sofrendo mais do que o necessário no trabalho. O estudo da Burson mostrou também que, se pudessem escolher, 54% dos homens de negócios mais influentes do mundo não aceitariam o posto de primeiro-executivo. Então, antes de sair correndo para concretizar seus planos, veja se eles atendem realmente a seus anseios. "Imagine como seria se todos os que trabalham em uma empresa quisessem o lugar do presidente?", diz Luiz Edmundo Prestes Rosa, diretor de RH corporativo do grupo Accor. Felizmente, tem gosto para tudo. O levantamento da Korn/Ferry inclui um mapeamento das principais motivações profissionais:

* Linear ou competitiva

Profissionais assim desejam uma progressão vertical, em termos de cargo, na carreira. "Eles querem conquistar poder e posição dentro da hierarquia", diz Jairo Okrit, sócio da Korn/Ferry. Os presidentes geralmente têm esse traço acentuado;

* Expert

Esses são profissionais que querem ser referência na área em que atuam independentemente do cargo que ocupam. "Os experts são consultados pelo topo da empresa para assuntos que só eles dominam", diz Jairo;

* Aprendizado

Esse é aquele que começa no departamento de finanças, vai atuar em marketing e depois passa para a área de distribuição. O crescimento profissional é uma espiral. Por conhecer profundamente o negócio, muitos executivos desse tipo podem ser o presidente da empresa;

* Empreendedora

Nesse caso, a motivação está em fazer coisas diferentes que, de preferência, não têm nada a ver umas com as outras. Essas pessoas gostam de iniciar novas empreitadas.

Além de saber suas motivações, você precisa se lembrar também de que a ambição muda com a idade e o momento profissional. A fase de consolidação na carreira vai dos 20 aos 30 anos, mais ou menos. Nesse período, a preocupação maior é em desenvolver mais competências, ocupar mais cargos e fazer mais cursos. "Não que isso seja ruim. O problema é que, nessa etapa, as pessoas geralmente escolhem vários caminhos, pensando que vão dar conta de tudo", diz Jair Pianucci, da HP. Nessa fase, segundo ele, é difícil fazer opções e ficar tranquilo com elas. "Existe uma angústia muito grande com o que está sendo deixado para trás", diz Jair. Depois dos 40 anos, as coisas começam a mudar de figura. "O profissional se torna mais espiritualizado e preocupado com o impacto de seu trabalho na vida dos outros", diz Adriana Fellipelli, da RightSaadFellipelli. Nessa fase, a postura costuma ser mais altruísta.

COM OS DOIS PÉS NA ÉTICA

Muitas companhias adotam o sistema de remuneração variável para estimular a ambição de seus funcionários. Com sede em São José dos Pinhais, no Paraná, a América Latina Logística (ALL) é um exemplo desse modelo de gestão. Olhando para o nível gerencial, cuja média de idade é de 33 anos, a maioria dos profissionais é capaz de comprar, depois de dois anos de trabalho, um apartamento de dois quartos num bairro de classe média alta de Curitiba graças aos bônus. "Ter ambição não é errado. É preciso pensar grande", diz Pedro Roberto Almeida, diretor de relações corporativas da ALL. Os mais ambiciosos são pinçados já no processo de seleção por meio de perguntas como:

"Qual seu maior sonho de consumo?"

"Qual seu patrimônio hoje e o que você pretende ter daqui a cinco anos?"

"Qual seu objetivo de vida hoje e onde você quer estar daqui a dez anos?"

Consegue um emprego na ALL quem tem convicções muito arraigadas sobre essas três questões.

"As pessoas dizem que querem crescer na carreira; que querem novos desafios. Com o tempo, perdem a motivação se, a cada obstáculo superado, não houver uma contrapartida em dinheiro", diz Pedro. "Não tenho dúvida de que pagar bem é a melhor forma de aguçar a ambição", completa.

O problema é quando a ambição dá lugar à ganância. "Nas fraudes financeiras que vemos na televisão e nos jornais, o infrator é sempre um ganancioso", diz Mário Sérgio Cortella, filósofo e consultor paulistano. Mário Sérgio diz que não é fácil perceber quando a ambição se transforma em sede por mais e mais status e dinheiro. Uma boa dica, segundo ele, é ficar sempre atento para sua maneira de trabalhar. "Um profissional ambicioso faz o conjunto crescer. O ganancioso restringe a evolução dos demais, pois quer tudo para si", diz. Para evitar problemas assim, muitas empresas se preocupam em colocar limites na ambição de seus funcionários -- principalmente depois dos escândalos financeiros da MCI, Xerox, Tyco e Enron. Recentemente, a Companhia Vale do Rio Doce, do setor de mineração, e a Kraft, multinacional americana de alimentos, fizeram uma análise detalhada do perfil de todos os seus colaboradores. A idéia é evitar que, no futuro, esses profissionais saiam da linha porque o poder lhes subiu à cabeça. No grupo Accor, a preocupação com o comportamento dos funcionários é medido já no programa de trainees. "Se percebemos que há algum desvio de conduta, não contratamos o candidato", diz Luiz Edmundo. Para ele, algumas pessoas têm a ambição empobrecida. "Não se deve almejar uma posição apenas. É importante desenvolver as competências para alcançá-la. Senão, você não se sustenta", diz.

EU QUERO DINHEIRO

Marcus Buaiz, 28 anos, empresário capixaba: sair da sombra do pai e montar um império como o da Disney.

O capixaba Marcus Buaiz, de 28 anos, vem de uma das famílias mais tradicionais do Espírito Santo e tinha tudo para ser um "filhinho de papai". Aos 16 anos, foi trabalhar em uma das empresas dos Buaiz, que tem negócios no setor de alimentação e de comunicação, e percebeu que teria pouco espaço para emplacar suas idéias. Além disso, sonhava ganhar muito dinheiro como empresário da área de entretenimento. Marcus é administrador de empresas com pós-graduação em marketing. Em 1998, mudou-se para o Rio de Janeiro. No começo, ganhava um dinheirinho fazendo projetos para o pai. Isso até montar seu primeiro festival de música -- o

Poprock --, em Vitória, com patrocínio de uma empresa concorrente da família. Hoje, o Poprock acontece todo ano na capital capixaba e também em Belo Horizonte, Natal e Salvador. Marcus também já assinou a produção de shows do grupo Rappa e de Ivete Sangalo, entre outros artistas, e também tem negócios em outros setores. "Já cheguei a ganhar 180 000 reais em uma única noite. Mais ou menos seis meses de salário de um executivo de 40 anos", afirma. Se ele está satisfeito? "Quero montar uma empresa como a Disney", diz.

EU QUERO LIDERAR

Artur Grynbaun, 36 anos, executivo curitibano:

Transformar O Boticário em grife internacional e virar presidente da empresa.

Quando criança, o executivo curitibano Artur Grynbaun, hoje com 36 anos, queria ser médico. Quando um colega fraturou a perna numa partida de futebol, descobriu que não tinha estômago. Com apenas 12 anos, ele já trabalhava na loja de departamentos do pai, mas ficou tão envolvido com o negócio que pensou em não fazer faculdade quando chegou a hora. "Eu achava perda de tempo", diz. Para provar que estava certo, mostrou para os pais como poderia ampliar os negócios da família. Se não tivesse de usar seu tempo estudando, conseguiria abrir mais três lojas em cinco anos. A mãe disse "não" e ele se formou em administração de empresas aos 22 anos. Três anos depois, pediu dinheiro emprestado ao pai para virar sócio de Miguel Krigsner, o dono de O Boticário. Hoje, dá as cartas na empresa em que começou como estagiário (entrou lá com 17 anos). Como vice-presidente, toca a companhia no dia-a-dia (atualmente, Miguel está mais envolvido com questões estratégicas). Sob seu comando, o faturamento de 2005 chegou à casa dos 2 bilhões de reais, 20% superior a 2004. Seu sonho? Fazer de O Boticário uma grife internacional e, um dia, claro, receber o bastão das mãos de Miguel.

EU QUERO QUALIDADE DE VIDA

Sérgio Domanico, 35 anos, executivo paulistano: aliar sucesso na carreira à felicidade da família. Parece um contra-senso trocar Curitiba por São Paulo em busca de qualidade de vida. Não é. Pelo menos no caso do executivo paulistano Sérgio Domanico, de 35 anos. A mudança para a capital paranaense, há dois anos, aconteceu porque ele sempre quis aliar uma carreira de sucesso a uma vida pessoal equilibrada. Curioso é que a volta para São Paulo aconteceu pelo mesmo motivo. Em 2003, Sérgio recebeu um convite da Kraft, multinacional americana de alimentos. O filho Leonardo tinha acabado de nascer, e parecia perfeito criá-lo na cidade que é o sinônimo brasileiro de qualidade de vida. Com o tempo, as coisas se complicaram, principalmente depois do nascimento de Pedro, o segundo filho. "Sentíamos-nos ilhados porque nossos pais e amigos não estavam perto", diz. A sensação de isolamento também começou a incomodar o lado profissional. "Na minha área, tudo acontece em São Paulo e no Rio", afirma. Por isso, não vacilou quando, no ano passado, a Faber-Castell o convidou para ser gerente de marketing de novos projetos. O pai o chamou de louco, mas Sérgio está feliz da vida. A carreira vai bem e a família idem. E olhe que ele trabalha tanto quanto antes -- cerca de dez horas por dia.

EU QUERO DESAFIOS

Katia Ortiz, 34 anos, executiva carioca: encarar obstáculos para chegar ao topo.

A executiva carioca Katia Ortiz, de 34 anos, adora sentir um apertozinho no estômago por causa do trabalho. O que para muita gente significa desconforto, para ela é diversão. E descobriu isso desde cedo. Aos 14 anos, começou a jogar handebol e colocou na cabeça que iria fazer parte da seleção brasileira. Chegou lá, mas, como já estava com 18 anos, percebeu que sua meta tinha mudado: queria ser executiva. Para Katia, ambição é sinônimo de encarar desafios. Como em 95, quando mudou do Rio para São Paulo, para trabalhar na área de outsourcing (terceirização) da IBM, que ainda não estava estruturada. "Acho que trabalhei praticamente todos os fins de semana", diz. Ela sabe que tem de dar duro para colocar tudo nos eixos. "Depois, é preciso esperar para ver se nada vai desandar", diz ela, que atualmente é gerente da unidade de vendas da plataforma ISeries, na IBM. Mas não por muito tempo. Se está desmotivada, porque não há problemas à vista, conversa com o chefe para resolver a situação. Ou melhor, complicar. Em tempo: Katia disse que sua próxima capa será a da EXAME. Não duvide!

ELAS TAMBÉM TEM

As mulheres são ambiciosas sim, mas têm desejos diferentes do que querem os colegas do sexo masculino. É que, em geral, elas desejam ter sucesso na carreira, mas ambicionam também sucesso no lado pessoal. A psiquiatra americana Anna Fels, autora de um estudo sobre a diferença entre a ambição masculina e a feminina pela Universidade Harvard, assina embaixo. Segundo ela:

- * Os homens dão mais valor ao emprego e ao dinheiro, enquanto as mulheres são mais preocupadas com o casamento e os filhos;
- * Para as mulheres, a idéia de sucesso geralmente está associada ao sentido do trabalho. Para os homens, sucesso tem a ver com conquistar mais poder;
- * Quando manifesta sua ambição, o homem é visto pelos pares como um profissional determinado e focado. Já a mulher é descrita pelos colegas como agressiva e pouco feminina;
- * 60% das profissionais americanas interrompem a carreira para ter filhos ou cuidar dos pais. Quando voltam ao mercado de trabalho, seu nível de ambição cai muito. Isto porque o foco na carreira passa a ser dividido com a vontade de ter mais tempo livre para cuidar da família.

Fonte; Revista Você S/A - Edição 93 - Março-2006