# Estabilidade ou promiscuidade na carreira?

Post (0200)

Uma das maiores dificuldades, diz Tom Coelho, atual das empresas está na chamada retenção de talentos. Após investirem em recrutamento, seleção e treinamento de seus profissionais assistem a muitos deles se desligarem seduzidos que são ora por um salário maior, ora por benefícios, ora pelo *status* conferido pelo nome da organização ou pelo título do cargo oferecido.

Acrescente-se a este aspecto a crença propalada, em especial a partir do ano 2000, de que uma carreira de sucesso constrói-se através de múltiplas experiências profissionais em diferentes companhias.

Houve um tempo em que o profissional confiável e competente era aquele que não passava por mais do que uma ou duas empresas até sua aposentadoria. Hoje isso é visto como sintoma de acomodação, apontando para obsolescência, aversão ao risco, falta de dinamismo e ambição.

Abomino rótulos, generalizações e paradigmas. Verdades absolutas, tidas inquestionáveis, que obscurecem o pensamento, turvam a razão. Onde está escrito que esta rotatividade de empregos é necessária ou mesmo saudável? Por que não podemos edificar uma carreira auspiciosa atuando em uma mesma organização, onde conhecemos as pessoas e o ambiente, assimilamos e nos alinhamos à sua cultura, alcançamos prestígio, além de estabilidade e acúmulos salariais?

**Estamos equivocadamente ensinando aos nossos jovens que uma carreira sólida demanda promiscuidade corporativa, quando o que entorpece e definha o profissional é sua estagnação.**

É parar no tempo, realizar as mesmas tarefas, deixar de estudar e de aprender. E isso pode acontecer mesmo pululando

de uma empresa para outra.
Para alcançar o topo da hierarquia, o que vale a pena perseguir é a mobilidade horizontal, conhecendo a companhia integralmente, militando em diversas áreas, compreendendo a sinergia entre os departamentos. No caso de empresas de grande porte, há ainda a possibilidade de migrar para filiais ou outras empresas do grupo, inclusive no exterior. O fato é que enquanto houver desafios e satisfação pessoal, não há motivos para se mudar de emprego.
Todavia, se a mudança for fruto de decisão madura decorrente de falta de reconhecimento, clima organizacional desgastado, cabeça batendo no teto ou por força de proposta irrecusável, assegure-se de que, quando o entusiasmo arrefecer e a rotina se instalar, a nova empresa não se mostre uma autêntica "amante argentina", cerceando sua autonomia, eliminando privilégios e exigindo o comprometimento que um dia você não pôde ou não soube honrar.

***"Os líderes de amanhã sabem compartilhar o poder, a informação e o compromisso."* (Flávio Kosminsky)**

**Texto deTom Coelho**, *educador, conferencista e escritor com artigos publicados em 17 países.*
*NG Canela – Março 2013*