

Qual o melhor momento para mudar a estratégia de carreira?

Comumente podemos nos tornar pessoas que somente se queixam e reclamam de tudo e todos

Lislaine Schmidel (*)

Fui questionada recentemente por uma advogada muito dinâmica e ativa, porém bastante jovem, sobre qual seria o momento ideal para mudar a estratégia profissional como advogada, ou profissional, especificamente, sobre qual seria o time para sair de uma situação a priori considerada cômoda, para arriscar-se em novos horizontes.

Bem, confesso que jamais refleti sobre isso porque sempre fui demasiadamente intuitiva. Sempre tomei decisões mais motivadas por um feeling natural, do que por estratégias matematicamente calculadas. Não que eu costume a me expor a riscos descomedidos. Nada disso. Mas sempre agi no tempo em que me sentia motivada e ao mesmo tempo encorajada a agir de um modo ou de outro.

Pensar demais sobre algo que constantemente me vem à mente tem o efeito paralisante em mim. Portanto, se passo mais de meses pensando insistentemente em algo, ou situação, a qual por algum motivo me veja inserida, mas nada faço a respeito disso, pronto, perco a motivação, me torno indecisa, imóvel. Nada tende a progredir a respeito daquilo.

Na minha vida, todas as mudanças surgiram por um conjunto de fatores que talvez se resumissem em:

1) **Insatisfação latente ou insistente** - Sempre comecei um processo de mudança, sobretudo por me sentir insatisfeita com a situação em que me encontrava. Certamente acredito que a insatisfação seja uma das maiores molas propulsoras da humanidade. A insatisfação criou a roda, já pararam para pensar nisso?

Todavia, pensar que insatisfação é fator que justifica a re-claimação é uma bobagem sem precedentes. Quando insatisfeitos, comumente podemos nos tornar pessoas que somente se queixam e reclamam de tudo e todos. Vítimas permanentes das circunstâncias.

A insatisfação que se torna reclamação é perda de tempo, de energia, de oportunidade, de felicidade e de evolução. A insatisfação que, entretanto, desperta o senso crítico, a criatividade e o senso inventivo da pessoa, essa sim é a insatisfação que move, a que todo mundo deve ter dentro de si em alguma dose.

2) **Crença em minha própria capacidade de realização** - Como eu já expus em algumas ocasiões, a insegurança sobre sua própria capacidade é uma sabotagem comum entre as pessoas, e acredito que isso pode ser causado muito mais pelo olhar pousado sobre o outro, do que sobre um real e eficiente processo de autoconhecimento, ou de autovalorização.

Devemos ter cautela ao admirar o outro. Quando os feitos de alguém, ou suas qualidades, servem de estímulo para que posamos concluir por meio de dados reais que é possível alcançar determinados objetivos, simplesmente pela convicção de que todo o ser humano é criado com a mesma matéria e munido, quase sempre, das mesmas competências físicas e mentais, é muito válida a inspiração.

Mais ainda quando as pessoas as quais consideramos exemplares os são, justamente, por serem prova de superação de obstáculos em algum nível da vida. Se, no entanto, usarmos as pessoas como índice comparativo, ou como meros objetos de desejo no tocante ao “querer ter” o que aquela pessoa aparenta ter ou ser, estamos fadados à frustração, tristeza e revolta, e a questionarmos nossa capacidade de realização de forma vazia e idiota.

Saber que somos constituídos da mesma massa cinzenta é um bom passo para sabermos que podemos nos tornar algo próximo do que foi o cientista Albert Einstein. Se esse é nosso objetivo de vida, assim como também podemos nos tornar um atleta, um intelectual de ponta, um gestor competente, um orador de excelência e por aí vai.



3) **Necessidade que suplanta o medo** - Já tive a oportunidade de falar sobre como o medo pode ser algo que verdadeiramente mina a nossa evolução. Mas, se tem algo poderoso que pode eliminar qualquer medo, é a tal da necessidade. Ah, essa sim. Já ouviram falar daquele velho ditado que diz que “quando a água bate na bunda” as pessoas rapidinho encontram um meio de resolver algo?

A urgência pela necessidade é um antídoto poderosíssimo de movimentação do ser. Se não há necessidade ou se a consciência de que a solução virá sempre de um terceiro, a ajuda ou apoio financeiro, a tendência natural do ser humano é dar menos de 10% de sua capacidade na concretização do seu objetivo.

4) **Ambição acerca de uma projeção de futuro muito sedimentada** - Eu sempre fui ambiciosa. Sim, e digo isso sem receio algum de julgamento. Se não houver ambição, não há motivação. Os ignorantes confundem ambição com ganância. Contudo, esta última diz respeito à ânsia incontrolável por dinheiro, custe o que custar para alcançar um objetivo econômico. A ambição, na verdade, é motivação a algo que o ser humano considera importante ao seu senso de realização, e pode estar ligada a fatores materiais ou não.

Se você almeja ser uma referência em sua área profissional, isso é uma ambição. Assim como quando você deseja construir um projeto social, ou mesmo participar de um, também é uma ambição. Mas como tudo na vida, deve ser equilibrado. A ambição deve existir em você tanto quanto outros sentimentos ou características importantes, mas jamais ser maior do que o senso ético.

5) **Autonomia** - Procurar depender o menos possível dos outros para iniciar algo em sua vida é primordial. O que não quer dizer que você não possa buscar ajuda, valer-se do seu networking. Contudo, ficar aguardando que outras pessoas decidam fazer por você aquilo que sabe perfeitamente como fazer é inaceitável. Se quer algo e sabe o caminho, faça você mesmo!

6) **Percepção de que o status quo não mais acrescenta ou entusiasma** - Tédio, falta de desafios, obstáculos impostos por outras pessoas que impedem seu crescimento. Todos esses são fatores que minam não só a autoestima como também a vontade de fazer, a vontade de melhorar de evoluir. Se esses fatores estão presentes em sua vida há algum tempo, reveja sua situação com urgência.

7) **Dizer não** - Muitas pessoas vão querer barrar seus passos por conveniência própria. Aprenda a dizer não. Mas aprenda a dizer não com inteligência. Não crie inimizades por isso.

8) **Não pensar no que deixou para trás** - Escolheu mudar? Então o passado só te servirá de experiência. Esqueça! Ficar matutando se sua decisão foi boa ou ruim, e se aquela promoção que não saiu em anos de espera poderia ter finalmente acontecido se você tivesse aguentado mais uns seis meses, não vai mudar nada, e só te trará incertezas e conjecturas inúteis.

9) **Certificar-se de que suas fontes de apoios são seguras e confiáveis** - Amigos e parceiros leais são essenciais no seu caminho. Devo muito aos meus.

10) **Decidir fazer e fazer** - Algo a dizer aqui? Acho que não.

(*) - É advogada, pós-graduada em Direito Empresarial e do Trabalho, membro do Instituto Brasileiro de Práticas Colaborativas, sócia da Schmidel e Associados, mentora feminina e influenciadora de conteúdo digital (lislaine.adv@schmidelassociados.com).



Chinês Li Yonghong não é mais o dono do Milan

O empresário chinês Li Yonghong não é mais o dono do Milan. O clube rossonero foi assumido na terça-feira (10) pela gestora de recursos norte-americana Elliott, após Li não conseguir pagar um empréstimo de 32 milhões de euros. Por meio de uma nota oficial, a Elliott se diz “orgulhosa” em apoiar o Milan neste “momento difícil” e de encarar “desafios ambiciosos” para o futuro, “graças ao sucesso no campo do técnico Gattuso e de seus jogadores”.

No comunicado, a gestora diz que seu objetivo é “criar estabilidade financeira com uma gestão saudável; alcançar sucesso em longo prazo e assegurar que o clube esteja capitalizado; e perseguir um modelo operacional sustentável e que respeite as regras do fair play financeiro”.

A “era Li”, sucessor do magnata e político Silvio Berlusconi, durou pouco mais de um ano e ficou marcada por mais de 200 milhões de euros gastos em contratações e poucos resultados dentro de campo - o Milan terminou a última Série A em sexto lugar. Recentemente, o clube foi



Li Yonghong comprou o Milan em 2017, mas não conseguiu pagar credores.

suspenso por dois anos de competições europeias por causa dos gastos excessivos na janela de transferências. Li comprou o Milan de Berlusconi em abril de 2017, por 740 milhões de euros, mas, para isso, precisou pegar 303 milhões de euros emprestados com um fundo da Elliott. A primeira parcela do empréstimo venceria em outubro, mas a situação de Li, cercado

por rumores sobre problemas financeiros na China, se complicou no fim de junho, quando ele não conseguiu subscrever um aumento de capital no clube.

Para concluir a operação, a Elliott injetou 32 milhões de euros no aumento de capital, mas deu prazo até 10 de julho para o empresário devolver a quantia. Do contrário, executaria a penhora das ações

do clube rossonero, o que acabou acontecendo. Li ainda tentou vender o Milan para investidores norte-americanos e russos, porém sem sucesso.

A Elliott é uma empresa de gestão de investimentos fundada em 1977, em Nova York, por Paul Singer, e possui mais de US\$ 30 bilhões em ativos em sua carteira.

Com seus fundos, adquiriu participações em empresas importantes, como a operadora italiana de telefonia TIM e a mineradora australiana BHP Billiton. Em alguns casos, como o da própria TIM, adota uma postura agressiva, forçando inclusive mudanças na gestão. Clubes de futebol, no entanto, não fazem parte de seus investimentos habituais. “A Elliott está impaciente para o desafio de realizar o potencial do Milan e restitui-lo ao panteão dos times de futebol da Europa”, prometeu Singer.

Especula-se, no entanto, que a companhia, apesar de uma injeção de capital de 50 milhões de euros para estabilizar as finanças milanistas, possa buscar um comprador para o clube (ANSA).

Mensurar impactos da reforma trabalhista será muito complexo

Clemente Ganz Lúcio (*)

A Lei 13.467 foi criada para realizar complexa e grande mudança no sistema de relações de trabalho e na representação sindical

Desde meados de novembro, quando a Reforma Trabalhista entrou em vigor, há muita especulação sobre a extensão, profundidade e os impactos da nova legislação. Nunca é demais lembrar que a Reforma é uma imposição do Legislativo e do governo federal aos trabalhadores, sem qualquer diálogo e estudo que dimensionasse impactos sociais, econômicos e institucionais.

Aliás, evitar mensuração e debate fazia parte da estratégia, pois assim ficariam ocultas as consequências das mudanças, pretendidas, desde o início, pelos formuladores da nova lei. É importante registrar que qualquer trabalho de mensuração envolvendo uma mudança desse tamanho exigiria grande e cuidadoso esforço de prospecção, para dar conta de todas as questões suscitadas. Mais ainda: seria necessário imaginar as múltiplas possibilidades de inter-relação entre diversos aspectos e os diferentes efeitos e/ou entendimentos.

Como a Reforma foi imposta, agora, o trabalhador simplesmente foi inserido em uma nova situação no mundo laboral, na qual estará muito mais submetido do que antes. Os impactos da lei serão primeiro sentidos, e só depois e mensurados. Registros administrativos e pesquisas (domésticos, nas empresas, nas ruas) deverão ser iniciados ou alterados para captar situações, conceitos e categorias criados. Provavelmente, para uma observação plena dos resultados, será necessário um período em torno de uma década, quando será possível ter noção dos efeitos da Reforma. Evidentemente, nesse interim, a resistência operará a luta social contra as insanidades da lei.

A Reforma Trabalhista colocará as regras do sistema de relações do trabalho em disputa, redefinindo de quem são e quais são os papéis das instituições e como se dará tratamento aos conflitos laborais. A atuação dos empregadores, sindicatos, trabalhadores, do Ministério Público do Trabalho, da Justiça, associações, entre outros, permitirá inúmeras trajetórias diferentes, com possibilidades de resultados variados.

Os caminhos e resoluções dependem da velocidade e das estratégias dos empregadores na aplicação da nova legislação, depois dos processos por meio dos quais as medidas serão implantadas e das reações, tanto aos processos como às medidas; dos mecanismos utilizados para cooptação ou coerção, para impor essas regras, ou das iniciativas de negociação, para criar um novo ambiente para se negociar de forma efetiva, entre outras. As mudanças trarão um novo

contexto para o tratamento dos conflitos que ocorrem desde o chão da empresa e que passarão a ter outro tipo de solução institucional. Greves e outras formas de resistência aparecerão, a depender do contexto. As saídas individuais, hoje muito proclamadas como liberdade, serão confrontadas, pois o trabalhador estará numa relação ainda mais desequilibrada com o empregador, em situação totalmente submissa, usado, sem qualquer empecilho, como mera unidade de capital ou recurso humano.

Com estrutura e lei dando autoridade e poder de coerção ao empregador. Esse contexto deve contribuir para o ressurgimento de princípios, atualmente em desuso para muitos, que refundarão as práticas coletivas.

Os contratos, a jornada, os direitos, os salários, tudo será alterado. A jornada de trabalho, por exemplo, poderá ser estruturalmente parcial na relação com o contratante, mas individualmente longa, pois poderá existir mais de uma relação ou iniciativa autônoma de trabalho. A renda familiar, contudo, poderá ser reduzida. Mais pessoas legalmente ocupadas e com desproteção ampliada! Mais de 100 milhões de trabalhadores impactados.

Os efeitos dessas mudanças sobre a massa de salários e a demanda agregada oriunda do consumo das famílias terão repercussão sobre a dinâmica do crescimento, o incremento da produtividade, virtuosa quando melhora a qualidade do emprego e faz crescer a renda média do trabalho, espúria quando amplia os lucros, com aumento da exploração do trabalhador.

Haverá impactos na receita previdenciária, no imposto de renda, talvez nos tributos resultantes do consumo. A combinação entre terceirização sem limite e as formas de flexibilização de contratos, jornadas, salários e direitos trará efeitos sobre a dinâmica contributiva da receita tributária, da seguridade e previdência social. Com restrições econômicas e financeiras, toda a arrecadação será afetada.

A Justiça, o sindicato, os direitos serão reestruturados, terão novas características, assumindo outras funções. O Estado, por meio dos próprios órgãos de pesquisa (dos quais o IBGE é o principal) e de registro administrativo (Caged, Rais e E-Social e outros), deverá readequar os levantamentos, criando campos e perguntas para captar o novo cenário. As demais instituições de pesquisa acompanharão o movimento.

Para o DIEESE, entidade de pesquisa do movimento sindical, foi indicada como prioridade a observação do presente e a prospecção do futuro. Uma tarefa para a qual a instituição pretende construir cooperações, além de promover espaços de diálogo.

(*) - É Sociólogo, diretor técnico do DIEESE, membro do CDES - Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social e do Grupo Reindustrialização.

Proclamas de Casamentos

CARTÓRIO DE REGISTRO CIVIL

12º Subdistrito - Cambuci

Daniel Jose Drobiniche Lombardi - Oficial Interino

Faço saber que os seguintes pretendentes apresentaram os documentos exigidos pelo Art. 1525, do Código Civil Atual Brasileiro e desejam se casar:

O pretendente: **JURANDIR BEZERRA DE OLIVEIRA**, solteiro, professor aposentado, natural de Rio de Janeiro - RJ, nascido em 04/07/1950, residente e domiciliado neste Subdistrito - SP, filho de Natanael Gonçalves de Oliveira e de Francisca Bezerra Gonçalves. O pretendente: **PAULO EDUARDO DIAN**, solteiro, enfermeiro, natural de São Paulo - SP, nascido em 25/01/1963, residente e domiciliado em neste subdistrito, São Paulo - SP filho de João Baptista Dian e de Thereza de Jesus Pereira Dian.

O pretendente: **JOHN ANDERSON PEREIRA DE ANDRADE**, solteiro, mecânico, natural de Serra Talhada - PE, nascido em 23/06/1981, residente e domiciliado neste Subdistrito - SP, filho de Firmo Lope de Andrade Neto e de Valmira Pereira de Andrade. A pretendente: **ELAINE JESUS GUTIERREZ**, solteira, pedagoga, natural de Ubatã - BA, nascida em 06/07/1983, residente e domiciliada em São Paulo - SP filha de Noel José da Conceição e de Ordenita Maria de Jesus.

O pretendente: **ERIK DE GOUVEIA BAKANOVAS**, solteiro, analista de sistemas, natural de São Caetano do Sul - SP, nascido em 31/10/1990, residente e domiciliado neste Subdistrito - SP, filho de Jonas dos Santos Bakanovas e de Isabel Maria de Gouveia Bakanovas. A pretendente: **ERIKA FERREIRA LIMA**, solteira, coordenadora de suprimentos, natural de São Bernardo do Campo - SP, nascida em 08/05/1990, residente e domiciliada neste subdistrito, São Paulo - SP filha de Renato Ferreira Lima e de Maria Carmeci Ferreira Lima.

O pretendente: **DANILO NOGUEIRA CIMATTI**, solteiro, médico, natural de São Paulo - SP, nascido em 15/08/1987, residente e domiciliado nesta Capital - SP, filho de Americo Cimatti Neto e de Vera Lucia Tavares Nogueira Cimatti. A pretendente: **MARINA FERRER RUI DOS SANTOS**, solteira, médica, natural de São Paulo - SP, nascida em 30/09/1987, residente e domiciliada neste subdistrito, São Paulo - SP filha de João Roberto Rui dos Santos e de Maria Del Carmen Ferrer Fernandez dos Santos.

Se algum souber de algum impedimento, oponha-se na forma da lei. Lavro no presente, para ser afixado no Oficial de Registro Civil e publicado na imprensa local Jornal Empresas & Negócios