

## **Fazer cursos é opção de poucos**

*Rafael Sigollo*

*Segundo pesquisa, de 200 pessoas, só 15% procuraram esse recurso*

Investir constantemente na carreira e no próprio desenvolvimento é uma necessidade reconhecida por todos no atual mercado de trabalho. Mas são poucos os que fazem isso de fato.

É o que mostra uma pesquisa com 200 pessoas com diferentes formações acadêmicas, realizada pela franquia de cursos Interactive Brasil. Os dados apontam que, embora 94% dos profissionais reconheçam a importância dos cursos de desenvolvimento pessoal, apenas 15% já fizeram algum.

“As pessoas até admitem que isso aumentaria suas chances de melhor colocação de emprego, mas não estão dispostas a pagar do próprio bolso”, afirma o diretor-pedagógico da Interactive, César Kyn D’Ávila.

Marketing pessoal, oratória e liderança são os cursos mais desejados, com cerca de 25% cada de preferência. Mas a faixa de preço ainda está longe do que os respondentes consideram ideal. Na média, os profissionais estão dispostos a pagar mensalidade entre R\$ 157 e R\$ 278 para cursos de curta duração. E os desse tipo oferecidos hoje no mercado chegam a custar mais de R\$ 800, de acordo com D’Ávila.

### **PRIMEIRA LINHA**

“Toda área de treinamento passa de um mercado mais elitista para um intermediário e, por fim, para o de massa. A tendência é que fiquem mais acessíveis com o tempo”, explica D’Ávila. Para ele, os cursos de desenvolvimento pessoal ainda são quase que uma exclusividade dos executivos de primeira linha.

O diretor da empresa de transição de carreira Korum, Adilson Mirante, confirma esse pensamento: “Executivos de grandes empresas investem cada vez mais na carreira, seja do próprio bolso ou com apoio da empresa. Eles sabem que a competição é violenta e estão sempre se aperfeiçoando”.

A questão, segundo a gerente de Consultoria da Manager Neli Barboza, é que o profissional deve pesar suas prioridades e pensar a longo prazo. “Se eu deixo de fazer um treinamento hoje, o quanto que isso vai comprometer meu desempenho lá na frente?”, pergunta.

Mirante dá um exemplo que considera clássico. “O recém-formado hoje, em vez de continuar seus estudos e se especializar, prefere investir na compra de um carro.”

Embora as organizações devam se preocupar com a ampliação das habilidades de seus funcionários, os especialistas garantem que é o profissional quem deve buscar crescer por conta própria, principalmente em cursos chamados “genéricos”.

“Salvo casos específicos, os cursos abrangentes interessam mais ao currículo do funcionário do que à empresa. O normal é que se patrocinem apenas treinamentos para funções específicas que atenderão às necessidades dessa companhia”, explica o vice-presidente da Thomas International, Edson Rodriguez.

Um exemplo são cursos de áreas mais técnicas, como a de Finanças. “Praticamente todos os meus alunos estão empregados e contam com a ajuda das respectivas empresas nas mensalidades”, diz o gerente-executivo e professor da Integração Escola de Negócios Giovanni Botelho Colacicco. “Em determinadas funções precisa ser assim. A faculdade dá a base e a empresa termina de formar.”

## INTERESSE

A importância de desenvolver também as habilidades comportamentais, de acordo com Rodriguez, está no fato de que não se podem aprendê-las, pois são da natureza de cada um. É preciso, portanto, modificar e treinar as que já existem, de acordo com o interesse da pessoa.

Ele ressalta que qualquer profissional que pretenda ter um cargo de alto nível deve avaliar quais características exigidas para a função e quais as que já possui. "Assim podemos traçar um caminho e enxergar mais claramente o que precisa ser feito para atingirmos o objetivo".

Enquanto não fazemos isso, ficamos totalmente dependentes das empresas, alerta Neli. Ela afirma que, se um profissional não investe nele mesmo, não terá condições de trocar de emprego caso fique insatisfeito, restando apenas aceitar passivamente o que a empresa impõe.

"Isso acaba causando um desgaste na relação, pois nem sempre as duas partes compartilham interesses e expectativas. O funcionário, frustrado, culpará a empresa, mas a escolha foi dele."

A gerente lembra que antigamente as organizações tinham mesmo uma relação mais "paternalista" com os empregados, mas os tempos são outros. "Muita gente ainda fica esperando que a empresa não só pague um curso, mas que diga qual e quando deve ser realizado. Só que isso acontece cada vez menos", enfatiza.

Mirante, da Korum, entretanto, vê algo de positivo em todo esse cenário. Ele, que já atuou na área de Recursos Humanos, afirma que há cerca de 20 anos a situação era inversa. "Era comum a empresa ofertar bolsas de estudo e apenas 4% se interessavam. As pessoas não queriam fazer cursos nem de graça."

---

Leia mais:

### **Dois profissionais que planejam a carreira com base em formação extra**

Paulo Eduardo Chavarelli é o exemplo de profissional que não perde tempo. Hoje, aos 33 anos, ele já ocupa o cargo de gerente de trademarking e é dono de um currículo muito bem planejado. "Busquei primeiro competências técnicas e depois as comportamentais. Assim poderia aplicar melhor com os colaboradores aquilo que havia aprendido."

Graduado em Administração, ele fez pós em Negócios Internacionais, MBA Internacional em Gestão Empresarial e mais dois cursos de extensão, um deles nos Estados Unidos. E também treinamentos de liderança, coaching e formação de gerentes. "Às vezes a empresa me dava uma bolsa, mesmo que parcial, mas em outras eu arqueei com todos os custos."

Para tanto, Paulo Eduardo abriu uma conta paralela em que aplica parte do salário e dos bônus que recebe, apenas para investir em sua formação profissional. A próxima empreitada já está definida. "Será um mestrado em estratégia empresarial, no ano que vem."

O jovem Jonas Érico tem a mesma filosofia. Quando ainda cursava o Ensino Médio assistiu a uma palestra que despertou seu interesse e procurou um curso de Marketing Pessoal. "Passei a ter uma postura melhor, a saber como me portar e usar habilidades que antes não sabia expor e isso certamente me ajudou na hora de conseguir um emprego", avalia.

Atualmente no primeiro ano de Comércio Exterior, Jonas trabalha como auxiliar-administrativo e já faz planos. "Quero fazer um curso de oratória e, assim que me formar, pós-graduação. Vou investir tudo em mim", garante.

Fonte: O Estado de S. Paulo, São Paulo, 11 mai. 2008, Caderno de Empregos, p. Ce2.

A utilização deste artigo é exclusivo para fins educacionais.