

LUCIANO SANTOS

PREFÁCIO DE ANA PAULA RODRIGUES

SEJA  
EGOÍSTA  
COM SUA  
CARREIRA

DESCUBRA COMO COLOCAR  
**VOCÊ** EM PRIMEIRO LUGAR EM  
SUA JORNADA PROFISSIONAL  
E ALCANCE SEUS OBJETIVOS  
PESSOAIS

---

# SUM

11

**PREFÁCIO**

---

15

**AVISOS**

---

18

**INTRODUÇÃO**

---

37

**CAPÍTULO 1: UM TRABALHO FELIZ**

---

53

**CAPÍTULO 2: PLANEJAR A CARREIRA OU NÃO?**

---

65

**CAPÍTULO 3: APRENDA COM QUEM CHEGOU ANTES**

---

83

**CAPÍTULO 4: SEJA EGOÍSTA COM SUA CARREIRA**

---

# DIÁRIO

101

**CAPÍTULO 5: OS TRÊS PILARES DA EMPREGABILIDADE**

---

121

**CAPÍTULO 6: SEJA UMA PESSOA PLURAL**

---

133

**CAPÍTULO 7: GERENCIE O SEU GESTOR**

---

145

**CAPÍTULO 8: DECLARE SUA INTENÇÃO**

---

159

**CAPÍTULO 9: TENHA UM MENTOR**

---

173

**CAPÍTULO 10: DEZ HÁBITOS QUE TRAVAM SUA CARREIRA**

---

201

**CAPÍTULO 11: CORAGEM**

---

# AVISOS

---

**N**o decorrer deste livro, você e eu vamos ter uma longa conversa sobre como devemos gerenciar nossa carreira. Será uma jornada em que desafiaremos alguns conceitos sobre o funcionamento do mundo corporativo e nossa perspectiva em relação a ele. Faremos também reflexões dolorosas, mas necessárias, para que encontremos satisfação nesse campo tão importante de nossa vida. Antes de começarmos, quero deixar dois avisos.

O primeiro é que apresentarei uma série de histórias e personagens para ilustrar situações, comportamentos, ideias e o impacto disso tudo em nossas carreiras. Apesar de todas as histórias serem reais, os nomes dos profissionais e das empresas foram alterados a fim de não permitir qualquer tipo de identificação. Quando chegarmos às histórias, você entenderá o porquê desse cuidado.

O segundo aviso é sobre o que você encontrará neste livro. Organizei os assuntos contidos nele de modo a lhe oferecer vários ingredientes para que você mesmo prepare o prato de que mais precisa, e não necessariamente o que mais deseja saborear. Coloque alguns desses ingredientes na panela, jogue outros fora, adicione a quantidade de tempero a seu gosto para, no fim, ter a refeição que melhor lhe servir. É importante avisar que não é um prato feito; você precisará cozinhar se quiser comer alguma coisa, mesmo que não goste muito disso. A questão é: você terá de colocar a mão na massa. Se estiver disposto a isso, experimentará texturas e sabores que nunca pensou ser possível encontrar em sua carreira.

**NOSSA CARREIRA NÃO PRECISA  
E NÃO DEVE SER UMA JORNADA  
DE SOFRIMENTO, E IMPEDIR  
QUE ISSO ACONTEÇA ESTÁ EM  
SUAS MÃOS, EU GARANTO.**

# **INTRODUÇÃO**

**Q**uando você bateu o olho na capa deste livro, deve ter pensado: *egoísta com a minha carreira? Parece algo um pouco individualista e negativo para se pensar sobre o que quero fazer com a minha vida profissional.*

É provável que você esteja certo. Por que, então, eu fui para essa direção? Para tentar, ao menos nas palavras, dar um pouco de equilíbrio ao jogo do mundo corporativo, que pesa para qualquer lado que não seja o da nossa própria carreira. Quero desafiá-lo a mergulhar comigo nesse pequeno exagero, quero que você vislumbre como seria se agisse de modo egoísta em relação à sua carreira, o que isso significaria.

Se, de fato, parar por um tempo para refletir sobre a questão, perceberá que, não, você não é nem um pouco egoísta quando o assunto é sua carreira. Talvez perceba que não está nem perto disso ou, pior, está tão longe que agora a coisa toda

parece estranha e assustadora. Se está se sentindo assim, não se apavore. Você não é o único a ter esse sentimento.

As pessoas pensam muito pouco em si mesmas quando o assunto é se preparar, planejar, tomar decisões e agir em benefício da própria carreira. Quando se veem em um momento de decisão, são influenciadas por amigos, familiares, empresas nas quais trabalham, chefes, ideias preconcebidas, mitos e, principalmente, medo de mudança. Para piorar, passamos mais de uma década estudando, entre o ensino básico e a faculdade, sem ninguém nos dizer o que diabos temos que fazer quando iniciamos nossa jornada no mundo corporativo.

É aqui que está o grande problema. A falta de orientação sobre como gerenciar a própria carreira pode ter um custo muito alto para nosso futuro profissional e, acredite, para nossa felicidade. Junte a isso o fato de que esse mundo pode, em algumas situações, ser muito hostil e competitivo, e, para deixar a coisa toda mais dramática, estamos em um mercado com taxas de desemprego altíssimas, o que abre a porta para uma série de outros problemas. Um verdadeiro desastre.

Em um ambiente com tantos elementos jogando contra, não podemos nos dar ao luxo de não ter protagonismo e controle sobre algo que é de nosso total interesse: nossa carreira. O contrário disso, ficar apático e à mercê dos outros, das empresas, do mercado ou de um chefe ruim, não é aceitável. Nossa carreira não precisa e não deve ser uma jornada de sofrimento, e impedir que isso aconteça está em suas mãos, eu garanto.

O que acabei de dizer não é apenas uma questão de opinião, é fruto da minha experiência de mais de duas décadas trabalhando no mercado de tecnologia – a maior parte do tempo como líder de times – e do extenso trabalho que tenho feito nos temas de carreira e liderança com milhares de pessoas nos últimos quatro anos.

## COMO ME TORNEI UM MENTOR

Sabe aquele profissional que você conhece que já fez de tudo na vida? Sou eu. Comecei minha carreira muito cedo, trabalhando com meu pai em uma loja itinerante na Grande São Paulo e no interior. Meu pai, depois de algumas experiências ruins com a liderança da fábrica onde trabalhava como torneiro, decidiu que nunca mais teria um chefe e que seria empreendedor (mais adiante, você vai perceber que herdei a rebeldia dele, mas de uma maneira um pouco diferente). Inspirado em um de seus irmãos, ele começou a visitar empresas, propondo acordos, e montou uma loja interna temporária para que os empregados pudessem comprar produtos sazonais. Vendia ovo de Páscoa, panetone, roupas, calçados, eletrônicos chineses e qualquer outra coisa que estivesse na moda. Ele me arrastou por alguns anos nessa maluquice e, confesso que, além de achar a coisa toda divertida, adquiri a base do profissional que sou hoje trabalhando como caixa, vendedor, financeiro, segurança e especialista nos produtos e me relacionando com milhares de pessoas, as quais viriam a ser o grande foco da minha carreira.

21

Após alguns anos trabalhando com meu pai, o modelo de negócio dele faliu. Tendo que arcar com meus estudos e sem muitas opções na época, arrumei um emprego como operador de guilhotina durante o dia enquanto cursava faculdade de Letras à noite. Foi um período difícil, mas que, após alguns anos, possibilitou uma boa fundação para que eu começasse a experimentar mais. Depois disso, trabalhei dois anos como auxiliar de vendas e, em seguida, graças a uma incrível mentoria de currículo que recebi por acaso do meu irmão – vou falar um pouco mais sobre isso adiante –, fui parar no suporte técnico do UOL (Universo Online) como atendente, e foi quando começou

o que chamo de “época de ouro” da minha carreira. Trabalhei alguns anos no suporte, depois fui para o departamento de comunicação e, por fim, acabei conseguindo uma vaga na área mais desejada da empresa: a editorial. No UOL, tive um rápido crescimento profissional e realmente amadureci. Foram sete anos e meio fantásticos até que surgiu uma vaga para trabalhar no Google.

Lá, passei onze anos da minha vida em uma jornada incrível de aprendizado e descobri que uma empresa pode ter uma cultura amigável para o funcionário e de muito, muito crescimento. No Google, tive umas dez funções diferentes até chegar à área de vendas e iniciar minha carreira na gerência, assumindo a liderança de todo um time como gerente de contas júnior. Nessa época, minha paixão por pessoas e por mentoria e as reflexões sobre o universo corporativo começaram a crescer dentro de mim em uma velocidade exponencial.

**22**

Eu sempre falo que a paixão por qualquer emprego, por mais incrível que ele seja, como trabalhar no Google, por exemplo, uma hora ou outra acaba. E a minha acabou no ano de 2016, quando eu já pensava seriamente em empreender, em trabalhar com algo relacionado a educação corporativa, mentoria de carreiras e liderança. Contudo, como surpresas sempre acontecem em nossas carreiras, o Facebook me procurou e ofereceu uma vaga para liderar o time de vendas de uma área similar à que eu atuava no Google. Apesar de o escopo ser parecido, o produto, a cultura, o desafio e o fato de a empresa ter sido um dos meus maiores concorrentes dos últimos anos me acenderam uma curiosidade enorme e aceitei a missão, mesmo com o meu líder no Google dizendo que eu estava louco e que estava jogando no lixo uma promoção pela qual tanto havia batalhado. Um ano depois de ingressar no Facebook e encarar o grande desafio de mudar a cultura arraigada na equipe, fui promovido a diretor e

**A PAIXÃO POR QUALQUER  
EMPREGO, POR MAIS  
INCRÍVEL QUE ELE SEJA,  
UMA HORA ACABA.**

realizei o velho sonho de sentar em uma cadeira executiva de uma das maiores empresas de tecnologia do mundo.

Só que aquela antiga vontade de me jogar no mundo e empreender ainda estava lá, junto com a paixão pelo meu trabalho, que me permitia aprender, ter contato com profissionais incríveis e, além disso, ter impacto profissional positivo. Decidi, então, que faria as duas coisas: começaria a empreender aos poucos e ainda sentaria na cadeira de diretor de vendas. Nunca imaginei que essa decisão me colocaria em uma jornada tão única de aprendizado sobre as profundezas do mundo corporativo e as dinâmicas e interações que acontecem nele.

Minhas reflexões sobre educação corporativa me fizeram atingir 400 mil leitores nas redes sociais, a maioria deles no LinkedIn, onde publico diariamente. Como resultado, fui eleito LinkedIn Top Voice no ano de 2020. Nesse meio-tempo, fui convidado para escrever uma coluna mensal chamada “Divã Corporativo” na revista *HSM Management* e recebi centenas de convites para bate-papos, palestras, podcasts, entrevistas, mentorias – já tive o privilégio de mentorear mais de mil profissionais – e muitos outros tipos de parceria. Entretanto a parte mais incrível desse processo foi ter tido acesso a histórias e depoimentos de milhares de pessoas e de suas conquistas, derrotas, ansiedades, dúvidas e medos em relação ao que fazer com a própria carreira e a como gerenciá-la. Isso me proporcionou insights incríveis e a convicção de ter encontrado a missão da minha vida: compartilhar não só o meu aprendizado mas também o aprendizado coletivo desses milhares de pessoas com quem trabalhei e todos os padrões e boas práticas que consegui agrupar e transformar em lições. É por isso, inclusive, que este livro existe. Nestas páginas, desejo dividir tanto o que aprendi quanto o que me foi ensinado.

---

**Quero convidar você a vir nessa jornada comigo para que eu possa ajudá-lo com suas inseguranças, preocupações e decisões, fazendo com que alcance, assim, a carreira feliz que tanto merece.**

---

## **O MEU PRIMEIRO INSIGHT: O TRABALHO É UM LUGAR DE SOFRIMENTO**

Como já comentei brevemente, nos últimos quatro anos, investi muita energia em educação corporativa, entre escrever, gravar vídeos, ministrar palestras e aulas e dar muitas, muitas mentorias para todos os tipos de profissionais que você possa imaginar – de analistas a VPs. Troquei mensagens, falei e escutei sobre a carreira de milhares de pessoas, o que ampliou a minha perspectiva e me trouxe muitos insights interessantes, coisas que eu nunca tinha percebido na minha própria carreira de mais de duas décadas. O primeiro deles é que, para a maioria das pessoas, **o ambiente de trabalho é um lugar de muito, muito sofrimento.**

25

Você conhece alguém que não está bem por causa do trabalho? Que adoeceu por causa de um chefe que beira – ou comete – o assédio? Que está estagnado a ponto de ver toda sua vida cair em uma apatia terrível? Que está tão atolado de trabalho que mal tem tempo para amigos e família? Talvez você conheça alguém que esteja até tomando remédios, afastado por burnout<sup>1</sup> ou, infelizmente, passando por algo ainda pior. Talvez essa pessoa seja você, que está lendo este livro. Se esse

---

1 Burnout: distúrbio psíquico caracterizado pelo estado de tensão emocional e estresse provocados por condições de trabalho desgastantes. (FERNANDES, M. Especialistas do HSM orientam sobre prevenção e tratamento da síndrome de burnout. **Secretaria da Saúde Governo do Estado do Ceará**, 18 nov. 2020. Disponível em: <https://www.saude.ce.gov.br/2020/11/18/especialistas-do-hsm-orientam-sobre-prevencao-e-tratamento-da-sindrome-de-burnout/>. Acesso em: 18 ago. 2021.)

for o caso, saiba que você faz parte de um grande universo de pessoas que passa por uma situação semelhante todos os dias. De novo: você não está sozinho.

São muitas as causas que transformam o ambiente de trabalho em um verdadeiro inferno para alguns profissionais: leis que não são obedecidas, sindicatos não atuantes, cultura corporativa inexistente ou ruim, departamento de RH ineficiente ou ausente, falta de treinamento para a liderança e muitas outras. Esse assunto por si só já poderia ser tema de um livro, de tão extenso que é. Quando analisamos um desses problemas, como a ausência de treinamento de liderança, ficamos diante de uma realidade incrivelmente triste e passamos a entender mais a fundo o que torna o ambiente corporativo um lugar tão negativo para tantas pessoas.

Fiz uma consulta (não vou chamar de pesquisa para os puristas não fiquem bravos comigo) com a seguinte pergunta: “Se você está ou já esteve em uma posição de gerenciar pessoas, pergunto: **sua empresa já ofereceu algum treinamento sobre liderança?**”.

26

“Se você está ou já esteve em uma posição de gerenciar pessoas, pergunto: sua empresa já ofereceu algum treinamento sobre liderança?”

Sim - 43%

Não - 41%

Não, mas busquei fora - 16%

6.562 votos. Enquete encerrada

Com um número significativo de cerca de 6.500 respostas, é preocupante ver que apenas 43% das empresas oferecem treinamento para sua força de liderança, que é encarregada de cuidar do bem mais precioso que a empresa tem: seus funcionários. Além de o número ser baixo, quando eu o comparo com os dados qualitativos que colho em minhas sessões de mentoria, percebo que há deficiências enormes mesmo dentro desses 43%. Os treinamentos são poucos, rasos e insuficientes. Liderar pessoas é uma jornada que requer muito, mas muito treinamento para que os gerentes possam sempre oferecer a melhor experiência para seus liderados.

Ter comunicação efetiva, dar espaço para o colaborador se expressar, definir prioridades com eficiência, guiar os liderados com suas demandas de carreira, dar feedback de modo apropriado, inspirar, motivar e ser empático. Todos esses – e muitos outros – são pontos que podem e devem ser trabalhados por meio de treinamentos, grupos de discussão, mentorias e muito coaching para ter o melhor grupo de liderança possível. Apenas 43% das empresas fazem isso, e nem todas estão fazendo com a seriedade e a profundidade necessárias.

Entende, agora, o que significa quando seu colega diz que está tendo muitos problemas com o chefe dele ou quando as pessoas criticam seus gestores por absurdos que chegam a ser inacreditáveis? É bem possível que eles estejam se reportando para um profissional que nunca recebeu treinamento ou, caso tenha recebido, foi insuficiente.

Estenda os problemas que vimos dentro da dimensão de liderança para todas as outras causas que fazem as pessoas sofrerem e serem infelizes no ambiente de trabalho e você começará a ter um vislumbre do tamanho do problema. Ele é gigante.

## O CUSTO DA NÃO COMUNICAÇÃO

Dei mentoria para uma funcionária de uma multinacional europeia. A empresa era bem estruturada e tinha um ciclo de avaliação anual, e essa profissional, que vou chamar de Cristina, estava ansiosa por esse momento. Ela havia trabalhado por oito meses em um projeto incrível e batido todas as metas acima do previsto. Com números tão bons e um projeto tão redondo, tinha altas expectativas de ser promovida. Chegando o tão esperado dia da avaliação de desempenho, levou um balde de água fria. Além de não receber a promoção esperada, sua nota foi abaixo dos parâmetros, algo que poderia comprometer sua promoção também no ciclo seguinte. Tentando entender com seu gerente o que tinha acontecido e mostrando os resultados e números do projeto que gerenciara, escutou que aquele projeto não era tão importante, que ela tinha negligenciado outras atividades e que esse era o motivo de sua avaliação negativa.

28

O que, então, havia acontecido? Exploramos essa questão em uma de nossas sessões e concluí que Cristina e seu gerente simplesmente não se comunicavam. Falavam apenas de tarefas do dia a dia, não tinham um dia e horário fixos para se encontrarem com frequência e nunca fizeram uma calibração do que era mais importante entregar naquele ano.

Esse caso, apesar de triste, é um ótimo exemplo de como a falta de comunicação de um líder pode ser prejudicial para todo o sistema. Eu não consigo parar de pensar em todos os recursos que foram desperdiçados nesses oito meses em que Cristina ia para um lado e seu gerente queria que ela fosse para o outro. Tempo jogado fora, dinheiro da empresa na lata do lixo, motivação do funcionário destruída e problemas certos para um futuro incerto da relação entre os dois. No fim da minha sessão com Cristina, ela verbalizou sua vontade de procurar outro lugar

para trabalhar. Tudo porque um líder foi mal treinado em uma das habilidades mais fundamentais para o gerenciamento de pessoas.

Contudo eu não vou eximir Cristina totalmente da culpa pelo que aconteceu. Ela poderia ter feito algo a respeito. O mesmo vale para todos nós.

## **NÃO TERCEIRIZE SUA CARREIRA**

Vamos voltar, agora, uma casinha para falar novamente por que sofremos no trabalho. Um dos grandes motivos, que eu coloco como um dos principais, é a nossa própria ignorância em relação ao gerenciamento de nossa carreira de modo a evitar que nos coloquemos em algum lugar ou em alguma situação que não nos fará felizes no ambiente de trabalho.

“Ah, Luciano, não é justo. Isso não deveria ser responsabilidade da empresa e do meu líder?” Bom, eu tenho más notícias para quem ainda pensa assim: a vida não é mesmo justa, e colocar a culpa na empresa e no líder é o que eu chamo de “terceirizar sua carreira”, algo que não pode acontecer.

Deveríamos ter líderes bem treinados? Claro. As empresas deveriam ter uma cultura equilibrada que nos permitisse crescer e nos desenvolver? Absolutamente. O assédio deveria ser banido do mundo corporativo? Com toda certeza. As empresas deveriam oferecer plano de carreira e ter líderes mentores? O melhor dos mundos. Apesar disso, essa não é a realidade que vemos lá fora. Lembra quando eu disse que apenas 43% dos líderes recebem algum tipo de treinamento para gerenciar pessoas de maneira eficaz? Se olharmos para qualquer indicador dos pontos importantes e que garantiriam o nosso bem-estar no trabalho, a maioria estará muito aquém do que precisamos. Levando esse cenário em consideração, nós temos

duas opções: navegarmos passivamente nesse ambiente ou chamarmos para nós a responsabilidade por nossa carreira. Se você quer ser feliz e ter uma vida profissional plena, eu o aconselho a escolher a segunda opção.

Para ilustrar como a falta de orientação tem impacto negativo em nossa carreira, quero contar a história de três profissionais que cruzaram meu caminho nos últimos anos. São histórias que ficaram marcadas por suas consequências drásticas, que poderiam ter sido evitadas com uma boa dose de educação, boas práticas e reflexão sobre como tomar as melhores decisões pensando na pessoa que mais importa: você.

### **Três histórias que me marcaram**

30

Jorge trabalhava como vendedor em uma empresa que fabrica peças hidráulicas. Com alguns anos de empresa e uma boa carreira, foi abordado por um concorrente e decidiu participar do processo seletivo. Fez algumas entrevistas, passou para a fase final e falou com o diretor, que foi categórico: “Gostamos de você e vamos fazer uma boa oferta”. Fizeram: o aumento de salário era considerável, os benefícios eram incríveis e o lugar era conhecido por ter uma ótima cultura. Jorge, então, chamou seu gerente para bater um papo e comunicar sua saída. Foi um corre-corre danado; o gerente chamou o diretor e marcaram uma reunião para conversar sobre o futuro de Jorge e tentar retê-lo na empresa. Com frases do tipo “você faz parte da família”, “está crescendo aqui” e “está trocando o certo pelo duvidoso”, eles o convenceram a ficar sem oferecer nenhuma contrapartida financeira. Um mês depois daquela conversa “em família”, o gerente do Jorge anunciou sua saída da empresa para todos em uma reunião de time. Conseguir adivinhar para onde ele foi? Sim, para o concorrente, o mesmo que fizera uma oferta

a Jorge, que foi convencido a recusar. Quando ele me procurou, estava com princípio de depressão, inconformado com o fato de ter deixado passar uma oportunidade tão boa.

Valéria me mandou a seguinte mensagem: “Luciano, confidenciei ao meu gerente que estava planejando ter um filho, pois, assim, poderíamos traçar um plano para a minha saída temporária. Eu não queria simplesmente aparecer grávida um dia sem ter as coisas propriamente organizadas. Uma semana depois que eu compartilhei com ele essa informação, ele me chamou na sala, disse que meus planos pessoais eram incompatíveis com o momento da empresa e me demitiu. Passei cinco anos lá e era considerada uma profissional modelo”. Esse é o tipo de história que mexe conosco e nos revolta, eu sei. O que citei é só um trecho de toda a nossa conversa; ela ainda me disse que era o braço direito do seu gerente e funcionária exemplar premiada como a melhor do ano anterior ao que foi demitida. Como algo assim pode ter acontecido?

Marcos trabalhou por quinze anos como diretor de marketing de uma grande empresa nacional situada no interior de São Paulo. Entrou lá como analista e galgou todas as posições até chegar à diretoria. A empresa prosperou e, com ela, muitos funcionários, todos na mesma situação de Marcos. Um dia, sem que ninguém esperasse ou soubesse, anunciaram que a empresa havia sido vendida para um grupo estrangeiro. A promessa era de que nada mudaria no curto prazo e de que todos os funcionários seriam aproveitados. Como promessa não é dívida, logo depois que a poeira da mudança abaixou, houve um corte de quase todos os funcionários mais antigos que tinham salários altos, e Marcos foi um deles. Durante todo o tempo em que trabalhou lá, Marcos nunca se preocupou com o futuro. Não fez cursos, não aprendeu inglês, não entendia de marketing digital e, quando foi tentar se recolocar no mercado,

não conseguiu. Quando ele chegou até mim, já estava falido e havia dois anos sem conseguir se recolocar.

O que essas três histórias têm em comum? Falta de conhecimento sobre como lidar com a carreira.

Jorge não aprendeu que todo profissional precisa pensar em si e abraçar as boas oportunidades que aparecem. O seu ex-gerente fez isso, o chefe dele faria, assim como o diretor ou o CEO. Todos os profissionais mudam por boas oportunidades, é uma dinâmica natural de todas as indústrias.

Valéria não percebeu que expor uma informação tão pessoal para a empresa seria arriscado. Ela podia ter feito isso apenas quando já estivesse grávida, com o exame em mãos e protegida pela lei com estabilidade durante e após a gravidez, garantindo, assim, que não ficaria à mercê de um profissional inescrupuloso que só pensa no curto prazo.

Marcos falhou em não saber que carreira é uma obra em construção que nunca chega ao fim, que temos que estudar, nos preparar para o amanhã, acompanhar a nossa indústria e, principalmente, ter um plano B.

32

## **O meu segundo insight: não é preciso sofrer**

Lembra quando eu disse que o ambiente de trabalho é um lugar de sofrimento para muitos? De todas as situações que chegam até mim, a natureza das histórias de Jorge, Valéria e Marcos é bem comum. Há muita gente passando por situações difíceis entre as paredes do escritório, na sala do chefe, ao lado de colegas desagradáveis, em empresas com departamentos de RH ausentes e culturas com tanto drama e brigas que dão de dez a zero em qualquer novela mexicana.

Eu não me conformo com essa realidade. Nós passamos mais tempo no trabalho do que em qualquer outra dimensão de nossa vida quando estamos acordados. Gastamos uma parte

considerável do nosso escasso tempo – **um terço**<sup>2</sup> dele – no trabalho. A energia e a atmosfera que temos nesse ambiente vão impactar todo o resto de nossa vida, é inevitável. O trabalho afeta nosso humor, energia, disposição, autoestima, o tempo que temos disponível e, principalmente, a maneira como vamos interagir com a comunidade, os amigos e a família. Não dá para separar uma coisa da outra.

Contudo, eu tenho certeza absoluta de que não precisa ser assim. Nessa minha exploração pelo universo corporativo, tive também outro insight, que se contrapõe ao anterior: **apesar de o trabalho ser um lugar de sofrimento para muita gente, as pessoas podem mudar esse destino com uma boa dose de educação sobre gerenciamento de carreira.** É possível ter novas perspectivas, conhecer ferramentas, se inspirar em histórias de outros profissionais e destruir mitos e “pré-conceitos” que não fazem sentido e só contribuem para você cair em um círculo vicioso de sofrimento e infelicidade.

Não importa quão fundo você acredite que esteja nesse poço, dá para montar uma estratégia e sair desse lugar desconfortável. Isso vai requerer muito protagonismo de sua parte, que você se desafie profundamente em relação ao que acredita serem as etiquetas e regras do mundo do trabalho, que tenha flexibilidade para aprender novas ferramentas e novos comportamentos, além de humildade para beber na fonte de conhecimento dos que vieram antes de você. Ah, e como eu venho dizendo desde o título deste livro, você também vai precisar de uma bela dose de egoísmo com sua própria carreira – vamos mergulhar bem fundo nesse tema nos próximos capítulos.

Eu presenciei centenas de profissionais mudarem de postura em relação ao trabalho, transformarem sua carreira e,

---

2 TIME Tracking Statistics. **Clockify**, 2021. Disponível em: <https://clockify.me/time-tracking-statistics>. Acesso em: 1º jun. 2021.

**O TRABALHO AFETA NOSSO  
HUMOR, ENERGIA, DISPOSIÇÃO,  
AUTOESTIMA, O TEMPO  
QUE TEMOS DISPONÍVEL E,  
PRINCIPALMENTE, A MANEIRA  
COMO VAMOS INTERAGIR  
COM A COMUNIDADE, OS  
AMIGOS E A FAMÍLIA.**

principalmente, o sentimento que têm por ela. Vi muita gente começar a ser feliz com as mudanças que construiu, tanto no trabalho quanto fora dele, e está em suas mãos fazer isso acontecer também na sua vida. Você – e mais ninguém – é o mais interessado em tornar isso uma realidade.

Antes de seguirmos, apresento o depoimento de uma profissional que trabalhou comigo e mudou sua visão sobre como pensar sua carreira:

“Luciano, quando o escutei falar pela primeira vez em ser egoísta com a minha carreira, alguma coisa mudou dentro de mim. Eu trabalhava havia um ano em uma empresa e tinha uma relação péssima com a minha gerente. Ela me tratava mal, chegou a gritar comigo e até a falar mal da maneira como eu me vestia. Apesar de estar naquela relação tóxica, eu não consigo explicar por que eu não me mexia para sair dela. Depois que você e eu conversamos, resolvi voltar a estudar inglês, fiz um curso de curta duração na minha área e atualizei meu currículo e meu perfil no LinkedIn (obrigada pela bronca!). Depois de participar de três processos seletivos, recebi uma oferta ótima e a aceitei. Não sei como vai ser a minha vida lá, mas agora eu sei que não tenho que aceitar o que não me faz bem. E, se lá também não der certo, vou continuar sendo egoísta com a minha carreira. Eu mudo novamente.”

## ASSUMA O CONTROLE, SEJA EGOÍSTA COM SUA CARREIRA.

Por vezes, ficamos sabendo de conhecidos que, por trabalharem em excesso, liderados por chefes ruins, apáticos com tarefas com as quais não se identificam e, ainda, estressados por não terem mais tempo para a família ou amigos, chegam à exaustão e ao *burnout*. Se você está passando por algo assim, saiba que não está sozinho.

Muitas vezes, a causa dessa infelicidade está ligada ao modo como conduzimos – ou deixamos de conduzir – nossa carreira, e é por isso que precisamos assumir o protagonismo da nossa vida profissional. Buscando solucionar esse problema e guiar o leitor nesta jornada, Luciano Santos propõe que pensemos em nós mesmos em primeiro lugar.

Em *Seja egoísta com sua carreira*, você perceberá que tomar essa atitude significa priorizar suas necessidades, seus anseios e tudo que o faz feliz! Assumir o controle da sua vida profissional é um passo para uma jornada desafiadora e, por vezes, desconfortável, mas, certamente, os resultados serão tão surpreendentes quanto as perspectivas que se abrirão para você.

### Aqui você irá:

- Aprender a gerenciar a sua carreira;
- Construir um plano B valorizando a importância de tê-lo em sua trajetória;
- Colocar em prática os três pilares da empregabilidade: currículo, narrativa e networking;
- Assumir sua pluralidade, permitindo-se atuar em outras áreas de que gosta;
- Gerenciar seu líder (isso mesmo!);
- Declarar suas intenções para mudar o rumo da sua carreira.

### VISITE-NOS:



EDITORAGENTE



EDITORAGENTEBR



EDITORAGENTE

[WWW.EDITORAGENTE.COM.BR](http://WWW.EDITORAGENTE.COM.BR)

CARREIRA

ISBN 978-65-88523-34-6



9 786588 523346