

COSMOPOLITAN

Fernanda Lima: "Por maior que seja o amor, cada um é um"

MALHAR
DEMAIS
QUASE ME
DEIXOU
PARALÍTICA"

EXCLUSIVO!
sexo
com
7000
homens

nossa pesquisa
revela **o que**
eles querem
meeesmo na
cama. Você vai
se surpreender!

táticas para **fazer**
todo mundo gostar
de você (da sua
sogra ao seu chefe)

duas
dietas

polêmicas que
detonam
muitos quilos
em pouco
tempo



as novas regras
para pedir, e
conseguir
aumento

pílulas com
benefícios.
Melhoram
a pele,
aliviam a
TPM...

COMO ARRASAR NA
primeira
noite

ELE VAI LIGAR NO DIA SEGUINTE
(e no outro,
no outro...)

Brad Pitt e Angelina
Jolie podem
interferir no seu
relacionamento.
Descubra
por que

nova.com.br

EXEMPLAR DE
ASSINANTE
VENDA PROIBIDA

EDIÇÃO 449 ANO 39 Nº 2 FEVEREIRO 2011



salário MÁXIMO

DEPOIS DO FUROR DA CRISE, AS EMPRESAS VOLTARAM A CRESCER E CADA VEZ MAIS ESTÃO ENTENDENDO O SEU TRABALHO COMO UM NEGÓCIO. AGORA É A SUA GRANDE CHANCE DE MOSTRAR QUE CONTRIBUIU PARA OS LUCROS DE 2010. DESCUBRA AS NOVAS REGRAS PARA PEDIR — E GANHAR! — AUMENTO. JULIANA DINIZ

VOCÊ DEU DURO O ANO INTEIRO PARA A EMPRESA PROSPERAR. Nada mais justo que ser recompensada. Mas só de pensar em entrar na sala do chefe para pedir um reajuste já sente aquela dorzinha no estômago. “Existe tensão dos dois lados: você teme ouvir um não e até ver seu emprego balançar; o superior teme perdê-la”, diz Adriana Gomes, coordenadora do Núcleo de Estudos em Gestão de Pessoas da ESPM, em São Paulo.

Temos, porém, boas notícias para impulsioná-la porta adentro. Aquela história de que as mulheres estão fadadas a ganhar menos que os homens já caiu por terra nas empresas que são modelo de gestão. Nas 50 melhores para trabalhar em 2010, segundo eleição da revista *Você S/A*, o salário deles só é maior em cargos até 1 020 reais. A partir desse valor, nos saímos melhor. Além disso, as empresas voltaram a crescer. E cada vez mais se baseiam em resultados. Por isso, se você aprender a falar a linguagem dos números, verá o reflexo no seu bolso.

quanto você vale? Para ganhar mais, não basta ser competente, é preciso demonstrar excelência. Portanto, antes que a chefia a coloque à prova, é melhor você mesma fazer um checkup do seu desempenho. Facilita se adotar um hábito: tomar nota semanalmente das tarefas que assumiu e como as desempenhou. “Se você deixou de cumprir algum item da lista, um aumento está fora de cogitação. Se alcançou seus objetivos, apenas correspondeu ao que a empresa já esperava de você. Agora, se excedeu as expectativas, está apta a pedir uma revisão salarial”, afirma Stefi Maerker, diretora da SEC Talentos Humanos, empresa de consultoria de São Paulo.

No ambiente corporativo, não existe pódio ou quadro de medalhas, mas há vários sinais de que você entregou mais do que o estipulado. Isso nada tem a ver com o seu tempo de casa ou com quantas horas extras faz por dia. O que realmente conta é quanto você apresenta de resultado. Nesse quesito, autocrítica é fundamental. Não adianta ter sugerido mil inovações se nenhuma for útil à companhia. Um bom termômetro: ter surpreendido o chefe na execução de um projeto e ser admirada por ele e pelos colegas indica que você está no caminho certo. Trouxe uma ideia que contribuiu para melhorar a rotina da equipe? Então reuniu argumentos para sustentar suas reivindicações, desde que prove por A mais B o impacto que essas atitudes tiveram nos negócios.

O passo seguinte será avaliar a situação da empresa. “Alguns funcionários têm acesso a balanços financeiros ou políticas de participação nos lucros. Por meio deles, você percebe se os negócios estão prosperando”, explica Adriana. Outro indicador: a companhia tem contratado funcionários e expandido investimentos. Ou ainda: os concorrentes estão agindo dessa forma, o que desperta o medo de que talentos da casa sejam seduzidos.

Resta então decidir o valor que você busca. “Em geral, os reajustes por desempenho não ultrapassam 10%. Não faz sentido, portanto, pleitear um aumento astronômico”, alerta Gutemberg de Macedo, presidente da Gutemberg Consultores. Reunir informações de outras empresas ajuda a estipular os cifrões. No caderno de empregos jornais, você pode checar os valores pagos pelo mercado. Mas o velho e bom telefonema para a amiga que trabalha na concorrente é sempre a melhor alternativa.

5 FRASES FATAIS na hora de pedir aumento

■ “O que ganho não dá para manter meu padrão de vida.”

Se você não consegue pagar suas contas, o problema é seu, não da empresa. Misturar vida privada com vida corporativa é uma atitude pouco profissional.

■ “A fulana ganha mais do que eu para fazer o mesmo.”

Além de não ser ético estabelecer comparações com colegas, você deve merecer um aumento por suas próprias competências.

■ “Estou há anos sem nenhum reajuste.”

Se você está há séculos sem reconhecimento da chefia, provavelmente seu desempenho está aquém do esperado.

■ “Se não der para ser 10%, pode ser 5%.”

Talvez você consiga o acréscimo menor, mas, se não é o valor que acha que merece, vai se frustrar em médio prazo. E, aí, será difícil conquistar um novo aumento rapidamente.

■ “Sou a última a ir embora.”

Comprometimento nada tem a ver com o tempo que você passa no escritório. Quem é a única que entra às 8 horas e não consegue sair antes das 20 não é dedicada, e sim desorganizada. Precisa de cronograma, não de reajuste.

coffee break “Preciso falar com você sobre o meu aumento.” Não é legal ser tão direta, muito menos laçar seu gestor no corredor. Até porque ele poderia passar a fugir de você, alegando que está sem tempo mas prometendo conversar em breve. E esse “breve” vai durar tanto quanto o “Um dia eu ligo para a gente sair de novo” que você ouviu de um homem antes que ele sumisse.

Existe uma frase mais certa e sutil: dizer que gostaria de “conversar sobre seu desempenho e seu futuro” — sim, sempre com eufemismos. Ele vai captar o recado, afinal não ocupa aquela cadeira (maior e mais confortável) à toa. Sua empresa é uma das várias que realizam uma avaliação anual de desempenho dos funcionários? Essa é a melhor oportunidade do ano para puxar o assunto. “Outra deixa: ter acabado de participar de um projeto bem-sucedido, quando tudo ainda está fresco na cabeça do gestor”, aconselha Adriana.

Boa parte do seu sucesso depende da receptividade do seu supervisor. Chefes também têm dias de fúria, pegam engarrafamento, recebem pilhas de trabalhos para ontem... “Um gerente que acaba de ser criticado pelo diretor ou de dar uma bronca em outra subordinada não terá cabeça para avaliar seu caso”, alerta Gutemberg. Se seguir todos os cuidados e, mesmo assim, no dia D, a conversa for constantemente interrompida, ou você sentir seu supervisor disperso, vale remarcar a data.



a hora do sim Não foi nada fácil bater na porta da sala em que todo mundo teme entrar para falar sobre o que todo mundo teme dizer. Mas você chegou lá. Recorra a amenidades até relaxar. Então, passe a ser objetiva. Mesmo que seu chefe franza a sobrancelha, evite frases derrotistas como “Se não for possível, eu entendo”. Nada de entrar no âmbito pessoal ou fazer leilão do seu trabalho. Você pode dizer que recebeu uma proposta da concorrente (sem blefar!), mas só se realmente cogitar uma mudança. Aí esteja preparada para encaixotar suas coisas caso ele responda “Se eu fosse você, aceitaria”.

O xeque-mate para conquistar o que almeja é um só: os gestores falam a linguagem dos números. Não basta garantir que fez muito pela área. É preciso dizer quanto. “Dupliquei as vendas e enxuguei os custos em 10%” são dados que somam pontos a seu favor. Com tudo bem embasado, você terá boas chances de sair dali fazendo conta: de quantas notas a mais caberão na sua carteira. ★

O REAJUSTE NÃO VEIO?

Tão importante quanto saber apresentar suas demandas é estar preparada para uma resposta aquém da que desejava. Veja como se sair bem se o seu chefe disser que...

1 “NÃO É UM BOM MOMENTO PARA A EMPRESA.”

Apresente os dados que você levantou sobre o desempenho da corporação. Se ele não ceder, pergunte dentro de quanto tempo podem retomar a conversa. Provavelmente dará um prazo entre 30 e 90 dias. Seu chefe só planeja revê-la em seis meses? Faça uma contraproposta. “Sugiro um intervalo que represente a metade do tempo que ele estabeleceu”, indica Gutemberg.

2 “NÃO HÁ PLANOS DE REAJUSTE PARA VOCÊ.”

Nessas horas, a gente quer abrir um buraco no chão para se esconder dentro dele. Pergunte em que pode melhorar, ouça atentamente as críticas, questione com educação um ou outro ponto do qual discorde. O mais importante é seu supervisor perceber que você tem vontade de crescer e conta com o auxílio dele. Mas, se tiver certeza de que ele está sendo injusto, talvez seja o momento

de distribuir currículos e fazer novos contatos — com a maior discrição possível.

3 “O AUMENTO VAI SAIR. VOCÊ SÓ PRECISA TER PACIÊNCIA.”

Se é a primeira vez que você ouve isso, não há nada a fazer a não ser roer as unhas até assinarem o reajuste. Pode dar um prazo a si mesma, mas pega mal impor uma data-limite ao seu gestor. Ninguém gosta de ser pressionado, e ele ainda pode entender que você está insatisfeita com o trabalho ou procurando algo fora. Essa frase já se tornou um jargão do seu chefe? É bem possível que você se enquadre naqueles casos em que existe reconhecimento social, mas não o financeiro. Continue aceitando o tapinha nas costas, mas pergunte dentro de quanto tempo ele terá uma resposta mais objetiva, enfatizando que você gosta muito da empresa mas sente seu salário realmente defasado.