

Quando mudar de empresa

A hora de ir embora

Correio Braziliense

Currículo com experiências em muitos lugares ou o único carimbo na carteira de trabalho? Mário Malta, 33 anos, por exemplo, optou pela variedade. Já Luiz Tavares, 56 anos, exibe 21 anos em uma mesma empresa e a certeza de que seguiu o rumo certo.

– Passei por praticamente todos os setores e sempre tive respostas para o meu trabalho. Resolvi investir na empresa e construir uma carreira aqui – conta Tavares, farmacêutico e bioquímico.

A justificativa de Tavares também é a resposta de especialistas em carreira quando questionados sobre o tempo ideal de um trabalho. A recomendação é que os profissionais não gastem energia imaginando o momento certo para entrar ou sair de uma organização, mas que apostem na produção e ambição pessoal.

– Você pode ficar dois anos em uma empresa e ser tempo suficiente para mostrar seu trabalho, assim como pode ficar 20 anos em outra e construir uma carreira brilhante lá dentro – pondera Carmen Cavalcanti, diretora da Rhaiz Soluções em Recursos Humanos.

Mesmo não tendo um tempo certo de permanência, alguns cuidados devem ser tomados por todos os funcionários. O primeiro é detectar se os objetivos profissionais são compatíveis com o que a organização espera dos empregados.

– Se você está crescendo dentro da empresa e gosta de trabalhar nesse lugar, fique nela. O que não pode é se acomodar em um único cargo, tem de se mover e se qualificar – argumenta Rose Mary Barbosa, gerente de Operações e Mercado da Soma Desenvolvimento Humano.

Pense na sua carreira como um ciclo produtivo

Não há um tempo máximo de permanência, analisam especialistas em carreira, mas existe um mínimo. São comuns os relatos de recrutadores que não veem com bons olhos candidatos que costumam trocar de emprego com muita frequência.

– É impossível construir algum projeto sólido em menos de um ano, e a empresa não quer um profissional que pule de galho em galho – frisa Rose.

Modernamente, a carreira é pensada como o ciclo produtivo de um profissional e a satisfação em estar produzindo. A função exercida e a idade do profissional são variáveis que interferem nessa fase. Quem ocupa cargos gerenciais e tem idade mais avançada demanda um tempo maior até ter a sensação de dever cumprido. Já a chamada Geração Y – os nascidos na década de 1980 –, tem uma média de dois anos e meio de estabilidade.

Trocar ou não de emprego é uma dúvida que inquieta muitos profissionais. Descubra quando e como tomar essa decisão



Mudar os rumos profissionais quando se está trabalhando exige planejamento e alguns cuidados para fazer essa busca

Sua carreira em fases

PRIMEIROS DOIS ANOS

É o período de experimentação, quando a pessoa muda muito de emprego para conhecer as várias frentes do mercado. Profissionais que fizeram estágio geralmente não vivenciam esse período, pois acabaram experimentando o mercado durante a formação. Com isso, acabam saindo na frente, começando a carreira mais maduros e decididos.



PRIMEIROS 10 ANOS

Com experiência de mercado, a pessoa já direciona para o que deseja profissionalmente. Essa é uma fase mais extensa, quando o funcionário passa até seis anos na mesma organização.



A PARTIR DA PRIMEIRA DÉCADA

Trata-se de um profissional considerado pleno. A essa altura, ele já assume responsabilidades mais complexas, cargos melhores e quase sempre tem pouco interesse e tempo para acompanhar as oportunidades do mercado.



DEPOIS DOS 20 ANOS

É o momento da carreira consolidada. São profissionais seniores, que já são responsáveis pela formação de outras pessoas e coordenação de projetos. Por isso, eles já não desejam uma grande mudança na carreira.



APOSENTADORIA

É o momento da inovação. Cada vez mais, essas pessoas planejam uma nova carreira, seja continuando o que fez durante a vida profissional em outro ritmo, buscando uma nova ocupação ou até mesmo conciliando as duas situações.



Rotatividade valorizada

Profissionais que chegaram ao mercado instigados pela satisfação e não só pelo salário, costumam circular mais – algo comum na área de tecnologia de informação (TI), como ocorreu com Mário Augusto.

Desde 1997, quando entrou no mercado, ele mudou várias vezes de emprego: em média, um por ano. Atualmente, é gerente de projetos e garante que tantas mudanças são características do segmento, conhecido pela alta rotatividade de profissionais.

– No caso de TI, se você não conhecer as ferramentas mais modernas, está fora do mercado – justifica Augusto, afirmando que sempre visou o aperfeiçoamento

profissional e que o salário não aumentou muito nas mudanças.

As trocas foram motivadas, segundo ele, pela busca de tecnologias mais modernas e que fornecem atualização constante. Mudanças desse tipo, garante Márcia Garcia, são consideradas e até valorizadas pelos recrutadores:

– A carreira de tecnologia da informação é muito veloz, e o assédio a esses profissionais é grande. Eles sempre buscam o que há de mais inovador. Por isso, a rotatividade nesse segmento não é tão malvista.



Cuidado com o leilão de currículos

Emprego estável, bom salário e perspectivas profissionais. Esse é o anseio de quem está no mercado. Às vezes, porém, na procura pela rápida satisfação dos desejos, é possível meter os pés pelas mãos.

É o caso daqueles que, já empregados, espalham currículos no mercado sem tomar qualquer tipo de cuidado – uma estratégia perigosa e que pode prejudicar o funcionário na atual empresa caso fique sabendo, alerta Carmen Cavalcanti, diretora da Rhaiz Soluções em Recursos Humanos. Dessa forma, a distribuição de currículos só é recomendada quando a pessoa estiver certa de que pretende alcançar outros voos.

Isso não significa, porém, que o profissional não deva ficar atento ao mercado. Ele tem de estar de olho nas

oportunidades, nas qualificações para a área e na faixa salarial praticada.

– Se a empresa enxugar pessoal e ele for incluído no corte, precisará desses dados para negociar com o chefe e para a recolocação – esclarece Rose Mary Barbosa, gerente de Operações e Mercado da Soma Desenvolvimento Humano.

Quando o profissional é convidado por um headhunter (caça-talento) para integrar o quadro de uma empresa, os cuidados mudam. Não dar atenção ao convite pode ser um erro grave – podem surgir excelentes oportunidades, e se não der certo, no mínimo, aquele profissional já ampliou a rede de relacionamentos.

