



SUGESTÃO DE PAUTA

Tomar decisões profissionais de maneira impulsiva pode prejudicar a carreira

Durante sua carreira como Hunter e Consultora, principalmente nos últimos anos, a profissional Mari Clei Araújo, diretora da MC Coaching & Consultoria, tem observado um comportamento comum curioso e sem sentido em muitos profissionais. Geralmente de pessoas na faixa dos 35 aos 45 anos. É justamente neste momento que muitos profissionais promovem mudanças bruscas – e sem planejamento – em suas carreiras.

“Percebo este comportamento por meio dos currículos que eles me enviam, seja para se candidatarem a uma vaga anunciada, seja para buscarem uma recolocação/mentoria para uma transição de carreira. Alguns também me procuram para estarem melhores preparados para uma possível entrevista de emprego – mesmo sem ter nada em vista ainda, além do desejo de mudança, para os empregados, e de voltar ao mercado, para os desempregados”, explica Mari.

A análise básica de um profissional começa sempre por uma cuidadosa avaliação do seu currículo, além da entrevista. Quando Mari Clei é procurada por um profissional para ajudá-lo em sua carreira, a entrevista inicial sempre acontece e é uma etapa importante do serviço que poderá ser prestado pela especialista para aquele possível cliente. Quando se trata de um currículo enviado para atender a uma vaga anunciada, a entrevista pode até não acontecer – tudo vai depender do perfil e do currículo do candidato.

“Por causa desses diferentes cenários, leio muitos currículos diariamente. É o meu trabalho. E existem tendências e comportamentos que vejo, perigosamente, se repetirem. Ao avaliar um CV, observo, por exemplo, as empresas que aquela pessoa já passou, os cargos ocupados e o tempo que permaneceu em cada emprego. Essas informações, reunidas, representam a trajetória de desafios e conquistas alcançados por cada profissional ao longo de sua carreira – e serão muito importantes para que ele tenha sucesso em seus objetivos”, diz Mari.

De acordo com ela, “as minhas estatísticas informais, após ler tantos currículos, mostram que um número muito grande de profissionais, das mais variadas áreas, tem um comportamento impulsivo e arriscado muito parecido quando estão na faixa entre 35 e 45 anos. Em algum momento, nesta idade, esses profissionais passam a questionar o tempo que estão na empresa atual, os seus desafios no cargo que ocupam, o seu líder e até se arriscam a traçar cenários (geralmente negativos) para a sua carreira se continuarem onde estão”.

É exatamente por isso que é fácil notar como muitos profissionais simplesmente alteram a rota de suas carreiras entre os 35 e 45 anos – um fato muito evidente nos currículos. Eles



fazem grandes mudanças, ou pelo menos tentam. Eles questionam-se muito neste momento, com o objetivo de avaliar se aquela situação o está fazendo feliz em sua vida pessoal e profissional.

E o que normalmente acontece? Esses profissionais ficaram muitos e muitos anos em uma mesma empresa - de cinco a 15 anos, em diversos casos. Eles passam por diferentes cargos, mudam de departamentos e, de repente, tomam uma decisão inusitada: pedem demissão. Uma decisão crucial tomada sem qualquer planejamento. Depois deste momento, boa parte deles passa a permanecer pouco tempo nas novas empresas - reduzem para três a quatro anos sua estada média nos empregos, segundo Mari Clei.

“Isso tudo fica lá registrado no currículo e chama muito a atenção de um recrutador ou de um consultor de carreira, como eu. Então, é inevitável eu perguntar à pessoa por que ela saiu daquela empresa onde tinha ficado tanto tempo. Aquele foi um momento de ruptura em sua carreira e é importante entender como aconteceu. A resposta mais comum que costumo receber é desoladora: ‘Eu já estava há muito tempo lá e decidi sair para ter novas experiências’. Ok, nesta hora, eu questiono o profissional se ele já tinha alguma oportunidade em vista na época ou, quem sabe, algum plano incrível. A resposta seguinte é ainda mais assustadora. ‘Não tinha nada em vista. Decidi sair para avaliar depois’. Conheci dezenas e dezenas de profissionais que vivenciaram situações iguais ou muito parecidas com esta, comenta a diretora da MC Coaching & Consultoria.

Ela já atendeu alguns profissionais que permaneceram até 15 anos na mesma empresa ou cargo e pediram para sair, mesmo diante de cenários inusitados – em plena crise econômica, por exemplo. “Definitivamente, este não é o melhor momento para se despedir daquele chefe insuportável. Em muitos casos, observo que os profissionais tomam essas decisões repentinas por causa do seu líder ou do ambiente de trabalho”, acrescenta. Estudos indicam que o fator que causa maior engajamento dos colaboradores é o seu chefe imediato, só perdendo para dois fatores: oportunidades de crescimento na empresa e os benefícios oferecidos.

“Quando me deparo com um profissional que está prestes a ter esse tipo de comportamento, mas procura minha consultoria antes de sua decisão final, tento sempre questioná-lo sobre o seu “Plano B”. Qual será o seu próximo passo após sair da empresa atual? Como está a oferta de vagas neste segmento? Como está a situação deste setor hoje em dia? Qual é a sua estratégia daqui para frente? Enfim, cabe a nós, consultores, convencer o profissional que esse tipo de decisão nunca pode ser emocional. Nem pode ser tomada na mesa de um bar, bebendo com amigos cheios de opiniões e conselhos”, afirma a especialista.

Com base neste cenário, Mari Clei tem uma dica para quem enfrenta uma situação similar: “Não jogue para o alto tudo o que você construiu até hoje em sua trajetória profissional. Mesmo que não te faça feliz, o que você conquistou até esta etapa faz parte de você e precisa ser a sua porta de entrada em uma nova fase. Sem dúvida, decisões impensadas não devem ser nem cogitadas. É preciso, isso sim, para ter uma carreira de sucesso, avaliar a melhor estratégia e, em qualquer situação, sempre montar um bom Plano B, muito bem



planejado. Falar que vai sair da empresa e irá vender coco na beira da praia também não é a solução, mesmo que esta venda seja na Tailândia. Em pouco tempo você poderá começar a questionar a sua atitude e a sua nova carreira da mesma forma”, avalia ela.

O profissional deve observar o seu momento e pensar em seu currículo, na sua carreira e no que consegue fazer com tudo isso. A principal causa das saídas das empresas são: líderes, salário, distância e falta de perspectiva de crescimento profissional. “Portanto, é necessário avaliar as causas principais de sua saída e para onde você vai, bem como avaliar os passos que você pode dar antes de se aventurar. Analise os segmentos de mercado nos quais você pode atuar, Como eles estão? As empresas estão em expansão ou cortando gastos? Elas estão contratando ou demitindo? Seu perfil é atrativo para este mercado no momento atual? Qual o seu diferencial, como profissional daquele setor?”, questiona Mari Clei.

Estes passos são importantes para evitar constantes saídas e entradas em empresas. É importante o profissional saber que permanecer menos de seis meses em uma empresa também não é bem visto pelo empregador, com exceção dos trabalhos temporários - neste caso, é fundamental citar isso no currículo. Os donos das vagas não vêm positivamente os profissionais com constantes trocas de empregador.

MAIS INFORMAÇÕES

g6 Comunicação Corporativa

Eduardo Sanches (eduardo@g6comunicacao.com.br)

Fones: (11) 5562-2782 e 99305-3328

www.g6comunicacao.com

www.facebook.com/g6comunicacaocorporativa

Outubro/2020

