Como saber a hora certa de mudar de emprego
Carolina Sanchez Miranda

Saber identificar o momento certo de mudar de emprego nem sempre é uma tarefa simples. De acordo com especialistas, quem não está mais aprendendo tem um sinal seguro de que é hora de procurar novos desafios. Luiz Wever, da Ray & Berndtson do Brasil , aconselha os executivos a reescreverem seus currículos a cada seis meses, mesmo que mentalmente. "Se na terceira vez em que for realizar essa tarefa não houver nada de novo para incluir, temos um alerta vermelho."

Ao se receber uma nova proposta, ele recomenda que sejam levados em consideração o desafio, a empresa e a remuneração. O executivo só deve mudar de companhia se uma dessas variáveis estiver em desacordo com seu plano de carreira ou se a proposta for para ocupar um cargo mais alto, em organização também sólida.

A hora certa para mudar de emprego

Para especialistas, o momento propício é quando não se tem mais nada a aprender.

O tempo de permanência em uma organização está cada vez mais curto. Seguir carreira numa única empresa está fora de cogitação para os executivos hoje. Quanto a isso, não há dúvidas. Mas saber identificar o momento certo de mudar de emprego, nem sempre é uma tarefa simples. De acordo com os especialistas, perceber que não está mais aprendendo nada em uma posição é sinal de que é hora de procurar novos desafios.

Luiz Wever, sócio-diretor da Ray & Berndtson do Brasil não há um tempo certo de permanência em um emprego. "Muitos executivos de sucesso mudam de empresa a cada quatro ou cinco anos. Outros desenvolvem carreira longa em poucas corporações e vivem vários "empregos" dentro da mesma companhia", explica.

Ele aconselha os executivos a reescreverem seus currículos a cada seis meses, mesmo que mentalmente. "Se na terceira vez em que for realizar essa tarefa não houver nada de novo para incluir - alerta vermelho - temos o início de uma situação de acomodação". Nesse caso, a mudança é bem-vinda e não precisa ser decorrente de uma promoção profissional ou financeira, mas sim contribuir para a formação profissional e pessoal do indivíduo.

"É mais fácil tomar a decisão quando nosso desafio profissional já não nos encanta mais, quando não respeitamos mais a empresa para a qual trabalhamos ou quando nossa remuneração está abaixo da nossa expectativa", afirma Wever. "Nesses casos, até uma mudança lateral - só mudando de área - pode ser interessante, desde que sólida, para que não se incorra no mesmo erro, o que poria o histórico profissional em risco", conclui.

É comum também que o executivo tenha vontade de se desligar da empresa por conta de desentendimentos com o chefe direto. "Quando não o admiro, não aprendo com ele e ele me barra, aí tenho que sair", diz Irene Ferreira Azevedo, professora de liderança da Brazilian Business School (BBS). Já se for dificuldade de relacionamento, é necessário perceber o que está acontecendo, aprender com a situação e corrigi-la. "Caso contrário, há o risco de vivenciar os mesmos problemas com outro superior em outra empresa."

Para Rosa Bernhoeft, da Alba Consultoria, o profissional deve considerar a mudança de emprego quando há elementos paralisadores ou grandes obstáculos, que não podem ser superados. José Augusto Minarelli, da Lens & Minarelli, lembra que, em uma grande organização, sempre há a alternativa de conversar com o departamento de Recursos Humanos para tentar uma transferência ou um auxílio para resolver a situação.

Mesmo que não haja problemas de relacionamento com o chefe ou nenhuma grande insatisfação, sempre há a possibilidade de se ver diante de uma proposta que pode parecer irrecusável. Para todos os casos, Wever, da Ray & Berndtson, recomenda que sejam levadas em consideração três variáveis: o desafio, a empresa e a remuneração.

O executivo só deve mudar de companhia se uma dessas variáveis estiver em desacordo com seu plano de carreira ou se a proposta for para ocupar um cargo mais alto, em uma organização tão sólida quanto aquela na qual atua.

Antes de ingressar na Okidata do Brasil, Sergio Horikawa, hoje diretor geral da empresa, esteve diante do dilema de trocar uma posição de gerência de marketing em uma grande companhia por um cargo de direção de marketing em uma multinacional de menor porte, com operação menor no Brasil. "O risco de ir para a Okidata era muito grande e os benefícios também", conta. "Para avaliar se valia a pena, fiz um plano de negócios. Então consegui perceber que havia um mercado promissor para a companhia."

Ele confessa que não foi fácil fazer isso, exigiu muito esforço e muita pesquisa, mas valeu a pena tomar a decisão confiante de que estava seguindo o melhor caminho. Antes de concluir o plano, o executivo tinha apenas uma certeza: não queria trabalhar em uma empresa pequena. "Sempre tive intenção de seguir carreira em uma multinacional e venho me preparando para isso desde cedo. Com 16 anos já falava inglês fluentemente."

Optar por atuar em uma companhia de grande, médio ou pequeno porte também é uma decisão importante. "Na grande há mais competição, a visão do todo é menor e há grupos políticos nos quais é preciso se engajar. Mas há a vantagem de poder se movimentar lateralmente, caso não se dê bem em um departamento ou queira simplesmente mudar", comenta Horikawa. "Já numa empresa menor, se você não der certo, está fora."

"É o dilema de ser o rabo do leão ou a cabeça do rato", diz Rosa, da Alba Consultores. "No rabo do leão não estou em uma função importante, mas sou o rei da selva", explica. Segundo ela, a melhor maneira de decidir é identificar os próprios indicares de satisfação, ou seja, ter claro que se está buscando no trabalho: status, satisfação, etc.

Ela também recomenda que, ao estar diante da mesma situação que Horikawa viveu, é preciso avaliar se há mínimas condições de se trabalhar ou se há alguma oportunidade de criá-las. "É importante colocar com clareza as condições de que precisa e negociá-las."

Wever alerta para o risco de se confundir desafio com aventura. "Devemos abraçar desafios mas também fugir de qualquer aventura que possa marcar o histórico profissional", ressalta. Para não errar, o executivo deve conhecer a fundo o histórico e a cultura da empresa, para se certificar de que combinam com seus próprios valores. "A quebra de paradigmas pessoais nunca é tão simples", ilustra. Além disso, a nova remuneração precisa agradar o executivo, sob o risco de trazer insatisfação no futuro.

Avaliar o clima da empresa também é fundamental e, segundo Irene, professora da BBS, é possível perceber isso pelo modo como a recepcionista o atende no dia da entrevista, observando o modo como as pessoas se relacionam no escritório e a postura do entrevistador. "Procure também conhecer as políticas de RH e o perfil pessoal do chefe", afirma Irene, professora da BBS. Ela indica que se pergunte como é o processo decisório e como são divididas as responsabilidades da equipe.

"Todas essas dicas e análises parecem simples, mas muitas vezes são esquecidas pelos executivos no momento de angústia e pressão da escolha", afirma Wever. "Elas ajudam a decidir, mas aconselhamos o profissional a jamais esquecer, de que além dessas avaliações objetivas, podemos e devemos contar também com nossa intuição", conclui.

Fonte: Gazeta Mercantil, São Paulo, 9 mar. 2006, Plano Pessoal, p. C-8.