

Troca de empresa ou estabilidade

Estudo mostra que jovens estão mais preocupados com realização profissional e novos desafios

Lidia Borges

Há quem diga que os jovens de hoje mudam de emprego como trocam de roupa. Exageros à parte, é verdade que a chamada geração Y (que nasceu entre o final da década de 70 até por volta dos anos 90) está menos preocupada com estabilidade e mais sedenta de realização profissional e de novos desafios. Foi o que constatou uma pesquisa feita pela Page Personnel, empresa do grupo Michael Page, especializado em recrutamentos. O levantamento feito com pessoas na faixa etária en-

tre 21 e 30 anos aponta que 52,9% dos profissionais pretendem mudar de emprego nos próximos seis meses em busca de melhores oportunidades.

A principal motivação é o anseio por salários maiores (62,1%), seguida da necessidade de metas e desafios mais estimulantes (41,4%). Na sequência, empatados estão a busca por uma promoção e por qualidade de vida (ambos com 34,5%). "Esse posicionamento merece um repensar das empresas para que estabeleçam novos ritos motivacionais. O que motiva os baby boomers e

a geração X (gerações que antecedem a Y) não é o mesmo que move os jovens de hoje, que pensam mais rápido, que querem aprender mais e que são mais vulneráveis a frustrações", afirma o gerente de RH do Grupo José Alves / Faculdade Alfa, Milton Nogueira.

Entretanto, mesmo com a evolução dos perfis profissionais e da forma como as carreiras são conduzidas hoje, sem as tradicionais fronteiras, é preciso levar em consideração algumas noções de estabilidade. Passagens de seis meses em várias instituições não acrescen-

tam qualidades ao currículo. "Esse é um prazo muito curto em que, dificilmente, a pessoa vai conseguir concluir algum trabalho. O tempo é insuficiente para que ela colha frutos ou vivencie fases importantes para o seu desenvolvimento", destaca o diretor da Page Personnel, Danilo Castro.

Este é, aliás, um dos principais pontos de uma entrevista de seleção: o recrutador procura saber se aquele profissional fechou alguns ciclos de trabalho, seja para a conclusão de um projeto ou na aquisição da experiência necessária. "Uma carrei-

ra com muitas passagens é certamente um ponto de dúvida para as empresas, porque pode denotar que o candidato não vai levar a sério novos projetos."

Por isso, os especialistas recomendam que os jovens esperem, pelo menos, dois anos para pensar em uma nova proposta. Nesse tempo, é preciso sugar o máximo de conhecimento e também doar sua capacidade, para que os resultados apareçam. Mesmo assim, é preciso ter cautela antes de troca de emprego, para não cair em "armadilhas" profissionais. Muitas vezes, na pressa de ganhar um sa-

PASSO A PASSO DA MUDANÇA

- Evite trocar de empresa com muita constância. Isso pode gerar uma má impressão para os recrutadores de que você não levará a sério novos projetos. O recomendável é que se espere, pelo menos, dois anos.

- Antes de partir para outro emprego, é preciso fazer uma autoanálise: quais são seus objetivos, qual seu ritmo de trabalho, em que áreas gosta de atuar, de que valores você não abre mão, etc. Esta avaliação é essencial para partir em busca de outra organização que seja compatível com seu perfil profissional.

- Cuidado para não trocar seis por meia dúzia. Tenha em mente que, na maioria das vezes, as empresas são muito parecidas em suas gestões de pessoas e, às vezes, a frustração atual pode perdurar no novo emprego.

- Procure se informar sobre o modo de trabalho da empresa para a qual pretende se mudar. Pesquise no site, nos anuários das melhores empresas para trabalhar, nas premiações que destacam a gestão de pessoas das organizações.

- Além do aspecto operacional, avalie também o contexto da nova empresa. Veja qual a perspectiva para o segmento em que ela atua, se é de crescimento. Informe-se da saúde financeira da empresa, para evitar problemas futuros, como falência ou quebra.

- Dê um feedback para seus empregadores atuais. Mostre seus anseios e ambições, como você vê a empresa e o que espera dela. Essa é uma forma de contribuir para mudanças dentro da organização que podem atender suas expectativas.



lário maior, a pessoa deixa de avaliar itens cruciais para optar por uma outra empresa, como a possibilidade de promoções e crescimento profissional.

Outra armadilha é a de migrar para uma área de trabalho que está aquecida, com diversas oportunidades de emprego, mas que não combina com o perfil do profissional. "Com isso, ele não ficará feliz com o emprego e tenderá a ter menos sucesso", frisa Danilo.

Milton Nogueira também enfatiza que, embora seja mais dinâmica, a geração Y precisa ser mais resiliente, aprender com as adversidades e a aproveitar os problemas para se readaptar.

Se depois de fazer todas estas ponderações, ainda assim, o profissional concluir que a melhor opção é mudar de emprego, é preciso estar atento a algumas características. É possível que as empresas com tarefas variáveis (que não tenha uma rotina estática) e que tenham espaços criativos para inovação agradem mais.

Também é recomendável que se avalie a nova organização não apenas no aspecto operacional (das tarefas que exercerá), mas do ponto de vista macro: o segmento em que ela atua, a possibilidade de evolução de cargos, a estabilidade da empresa no mercado e o clima de trabalho dos funcionários. Por último e, não menos importante, é preciso demonstrar consideração pelo atual negócio e deixar as portas abertas por onde passou.