

Revista Você S.A. - Surfistas Corporativos

DESENVOLVIMENTO

Carreira acelerada

Outro aspecto importante a ser levado em conta é que há uma rápida transformação nas relações de trabalho e no perfil dos empregados. Dificilmente um jovem entra numa empresa pensando apenas em salário e benefícios. Um estudo realizado pelo instituto de pesquisas Gallup mostrou que 87% dos *millennials* enxergam o desenvolvimento como um dos aspectos primordiais do trabalho, 70% desejam ser criativos no emprego e dois terços almejam oportunidades aceleradas.

Em outras palavras, a nova mão de obra não aceita tarefas monótonas por muito tempo e demanda dinamismo para continuar engajada.

É por isso que organizações investem cada vez mais em seleções

de talentos internos, dando chance para quem está dentro da companhia ocupar diferentes cargos.

As descrições de vagas também estão mudando. Não é raro ouvir de recrutadores que as habilidades comportamentais têm peso maior do que as técnicas, justamente por não poderem ser ensinadas em cursos, workshops e treinamentos. “Vejo muita gente querendo mudar de departamento, mas reticente por achar que teria de começar do zero. Digo que sempre se levam lições do cargo anterior para a função seguinte. Mudanças desenvolvem competências como comunicação, organização, trabalho em equipe e iniciativa, que são bem mais difíceis de aprender do que as técnicas”, afirma Anna Cherubina, consultora de RH e professora de

Manobra arriscada

Como evitar os principais erros cometidos pelos surfistas corporativos

MBAs na Fundação Getúlio Vargas (FGV) nos cursos de gestão de pessoas e gestão empresarial.

De fato, quando bem-feitas, as transições agregam valor ao currículo, demonstrando que o candidato possui versatilidade, capacidade de adaptação e maior aptidão ao risco.

De acordo com especialistas, quem



Fernando Chaves, administrador: fez oito transições na empresa em que atua

1**FALTA DE ALINHAMENTO**

ANTES DE OFICIALIZAR O PEDIDO DE TRANSFERÊNCIA, ALINHE EXPECTATIVAS COM O GESTOR DIRETO E TENHA PACIÊNCIA PARA CONDUZIR ESSE PROCESSO: JAMAIS PASSE POR CIMA DE SEU CHEFE ATUAL.

2**DIFICULDADE DE LER O CENÁRIO**

AVALIE A COMPANHIA. SE HÁ PROGRAMAS DE *JOB ROTATION*, SE DIRETORES JÁ CIRCULARAM BASTANTE NA ORGANIZAÇÃO, SE AS PROMOÇÕES SÃO OFERECIDAS AOS MAIS VERSÁTEIS. SE O AMBIENTE NÃO É FAVORÁVEL, A CHANCE DE VOCÊ SER INTERPRETADO COMO ALGUÉM INFELIZ — E COLOCADO NA GELEADEIRA — É GRANDE.

3**INCONSISTÊNCIA**

NÃO FICAR TEMPO SUFICIENTE NUM POSTO IMPEDE QUE VOCÊ ADQUIRA O CONHECIMENTO ESPERADO E AINDA DEMONSTRA INSTABILIDADE E DESCOMPROMISSO. POR ISSO, UMA VEZ NO NOVO DEPARTAMENTO, ABRAÇE UM PROJETO E SÓ SOLTE APÓS ENTREGÁ-LO COM BONS RESULTADOS.

4**AUTOCONFIANÇA**

SEJA HUMILDE E ANOTE QUAIS SÃO SEUS PONTOS FORTES E FRACOS. SE NÃO ESTIVER PRONTO, CORRA EM BUSCA DAS COMPETÊNCIAS QUE LHE FALTAM. ISSO É IMPORTANTE PARA QUE OS GESTORES NÃO FAÇAM UMA AVALIAÇÃO RUIM, CONCLUINDO QUE VOCÊ É IMATURO E DESPREPARADO PARA O DESAFIO.

encara diferentes funções costuma ser mais inovador, mais ágil na resolução de problemas, mais assertivo nas tomadas de decisão e menos avesso às rupturas. É por isso que atualmente o trabalhador que circula é visto com bons olhos, enquanto aquele que passa muitos anos em seu quadrado é considerado acomodado.

Migração estratégica

Antes de mudar de área, no entanto, é necessário tomar alguns cuidados. O primeiro deles é analisar as próprias motivações. Entra em cena o bom e velho autoconhecimento. Se você quer fazer a transição para escapar de tarefas maçantes, se livrar de um chefe ruim ou ganhar mais, pense bem. Quando movimentações assim acontecem, tendem a dar errado, pois o objetivo não é ter novos aprendizados e desafios, mas, sim, fugir de uma frustração. “Não dá para mudar de área toda vez que estiver insatisfeito no trabalho”, diz Adriana Prates, presidente da Dasein Executive Search, consultoria que recruta executivos para cargos de média e alta gestão.

Adriana pontua que transferências devem ser pensadas no contexto geral da carreira, após o estabelecimento de objetivos de curto, médio e longo prazo. Embora possa ajudar no reengajamento e na descoberta de novas vocações, a troca de área deve ser consistente, e faz mais sentido para quem tem

como meta se tornar chefe. “Para quem ama trabalhar em cargo técnico, talvez não valha a pena mudar com o objetivo de ganhar mais, por exemplo”, salienta. Nesse caso, o mais indicado é buscar companhias com plano de carreira em Y (de especialista) e chance de crescimento linear, em que não é necessário virar gestor para ter aumento de salário e notoriedade.

Outro aspecto a ser avaliado é a cultura da empresa. Anna Cherubina, da FGV, sugere fazer perguntas que auxiliem na escolha: “A empresa vê com bons olhos quem muda de área? Como o setor para o qual deseja migrar é visto dentro da organização? Costuma ter corte de pessoal? É considerado estratégico? De que maneira o chefe atual vai reagir à transferência? Quem será meu futuro gestor e como ele trabalha?” É fundamental, também, solicitar feedback, investigando quais habilidades poderão ser levadas para o novo cargo e quais novas competências terão de ser desenvolvidas.

Henrique Rebello, de 42 anos, sempre agiu assim. O analista de sistemas passou por quatro departamentos diferentes na Alterdata, companhia brasileira que desenvolve softwares empresariais, e diz que o direcionamento de ex-chefes o levou a fazer transições muito mais inteligentes. “Com base na devolutiva deles, eu já investia em conhecimento antes mesmo de mudar.

Estudei psicologia comportamental, liderança e comunicação. Fui me preparando para os passos que daria, e isso fez toda a diferença”, afirma. Quando entrou na empresa, aos 25 anos, seu trabalho era basicamente técnico. “Vivia fechado no meu mundinho de TI”, conta.

Para sair dali, precisou fazer networking, construindo relacionamentos fora de seu departamento e se mantendo informado sobre novos projetos e processos seletivos internos. Articulou primeiro uma mudança dentro da própria TI, saindo de analista para supervisor e, depois, passou por departamentos distintos, como o de infraestrutura e o de desenvolvimento de produtos. Hoje, é diretor-geral de gestão integrada, área responsável por integrar todas as áreas da empresa. “Ter mudado e vivenciado outros setores me ajuda, hoje, não só a liderar 400 pessoas como também a encontrar soluções em conjunto mais eficazes”, diz ele, que passou de três a sete anos nos diferentes departamentos.

Não há regras claras sobre o tempo que se deve permanecer em cada ocupação. O ideal, afirmam especialistas, é fechar ciclos. “Deve-se ficar o suficiente para entender fatores críticos, identificar problemas, sugerir e implementar alternativas para resolvê-los e verificar resultados”, diz Adriana. É ao deixar um legado que o profissional se torna realmente relevante. ❁