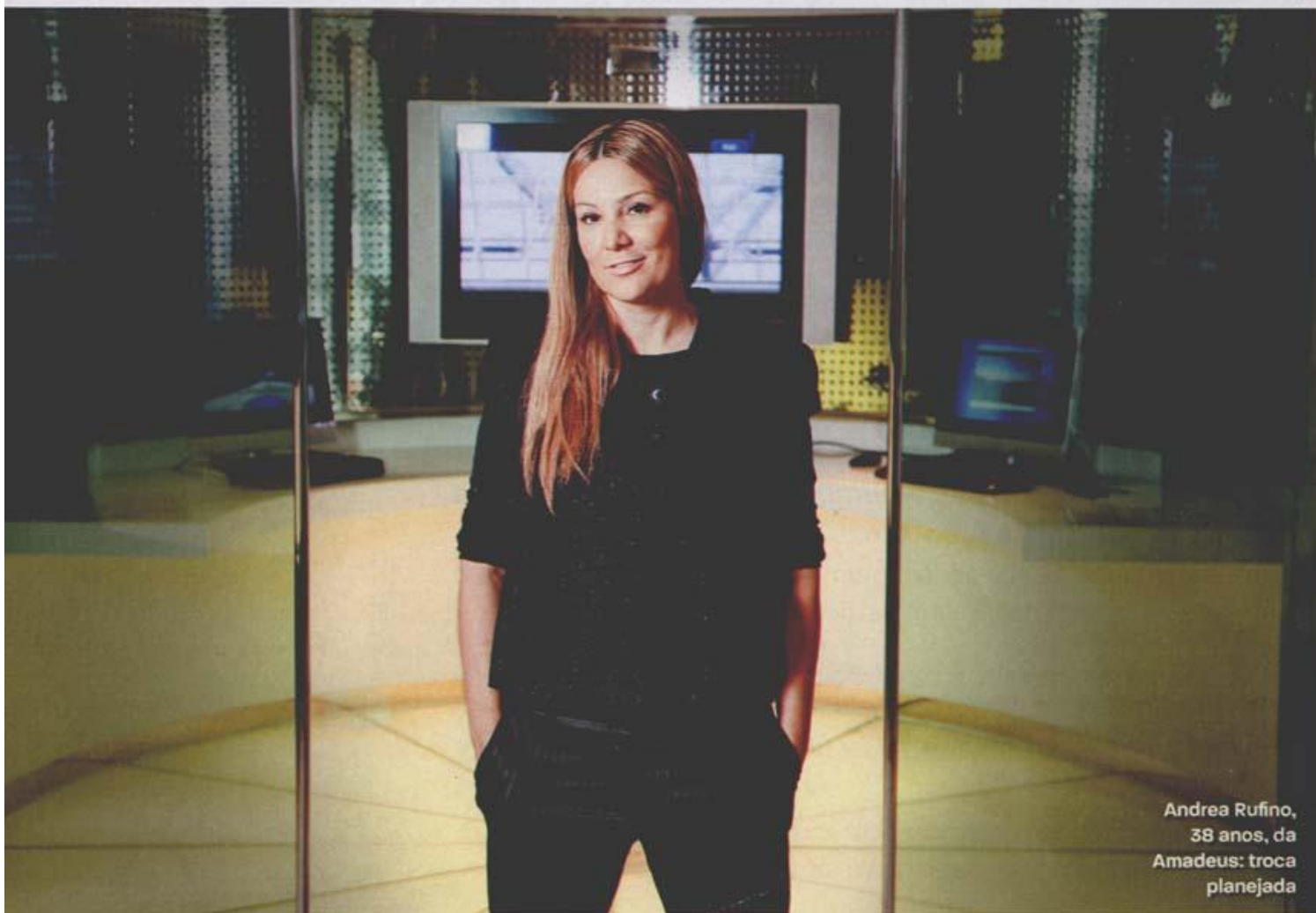


Mudança de rota

O mercado está se abrindo para contratar profissionais vindos de outras áreas de atuação, mas é preciso saber em que circunstâncias a mudança vale a pena → ANA PAULA KUNTZ



Andrea Rufino,
38 anos, da
Amadeus: troca
planejada

A paulista Andrea Rufino, de 38 anos, assumiu há três meses o cargo de gerente de marketing da Amadeus, multinacional de TI que fornece software de gestão de passagens aéreas e reservas. Depois de quase dez anos de carreira em cargos de tecnologia em organizações como Varig e Nike, a mudança de área é uma injeção de ânimo na trajetória da profissio-

nal. "Meu trabalho tinha ficado fácil demais e sentia que meu potencial podia ser mais bem aproveitado se eu mudasse de área", diz Andrea, que é formada em desenho industrial e pós-graduada em turismo e gestão de projetos. A mudança de mercado foi planejada. Andrea começou a fazer, em 2009, um MBA em marketing. Este ano, viu num site de empregos a vaga que ocupa atualmente e resolveu

ESTA REPORTAGEM
CONTINUA LOGO
APÓS O ESPECIAL
VOCÊ S/A
PREVIDÊNCIA

se candidatar. “O fato de o anúncio não perguntar a formação me chamou a atenção.” O que a empresa exigia — experiência em mídias sociais e turismo —, Andrea tinha graças a suas realizações anteriores, quando atuou no planejamento de ações de web 2.0 para corporações e entidades governamentais. Na entrevista de emprego, precisou detalhar um planejamento estratégico de marketing. As respostas rápidas e objetivas impressionaram os recrutadores. “Acho que conquistei a vaga com os detalhes e a objetividade nas respostas”, diz Andrea.

Mudanças radicais de carreira, como a de Andrea, são cada vez mais comuns. Isso tem ocorrido porque existe uma limitação no número de profissionais disponíveis no mercado de trabalho e as empresas estão sendo mais criativas na hora de escolher seus

nização tolera uma demora para ter mais agilidade no começo em nome de uma consistência de resposta mais à frente.” Para Marcelo de Lucca, diretor da empresa de recrutamento **Michael Page**, de São Paulo, essa visão ainda tem limites. “Essa tendência está em desenvolvimento, pois a maioria das companhias ainda vê risco nesse tipo de contratação. As áreas mais receptivas a essa movimentação são as de marketing, recursos humanos e vendas, que não demandam tanto conhecimento técnico”, diz Marcelo. “Porém, havendo paridade entre a vaga e a competência, a habilidade e a atitude do profissional, pode ser um ótimo negócio para ambas as partes.”

As decisões de carreira envolvidas são: quando vale a pena fazer uma mudança drástica de área? O que deve ser levado em

“MEU TRABALHO TINHA FICADO FÁCIL DEMAIS E SENTIA QUE MEU POTENCIAL PODIA SER MAIS BEM APROVEITADO SE EU MUDASSE DE ÁREA”

ANDREA RUFINO, GERENTE DE MARKETING DA AMADEUS



funcionários, extrapolando a análise fria do currículo com base na formação. Além disso, existe uma avaliação corrente entre executivos de recursos humanos de que é preciso olhar, com a mesma importância que é dada à formação, o “pacote” de competências que uma pessoa tem ou pode desenvolver (veja a reportagem de capa *As 8 Atitudes de Sucesso*). Essa mudança de mentalidade ocorre em companhias de gestão mais avançada, que investem no resultado que o profissional pode vir a produzir no médio prazo. “Tenho visto cada vez mais a empresa buscando profissionais para ela formar, considerando o segmento, o foco, o tipo de negócio e a cultura dela”, diz Adriana Prates, presidente da Dasein, que faz seleção de executivos, com sede em Belo Horizonte. “A orga-

conta em termos de crescimento e remuneração, por exemplo? Numa mudança desse tipo, salário deve contar pouco. Afinal, parte-se do princípio de que existe um investimento mútuo da organização e da pessoa na experiência. A companhia está apostando que o profissional se desenvolverá e o indivíduo está priorizando uma mudança na carreira em busca de maior realização. “O salário raramente dá um salto. Há situações em que recua um pouco, até mesmo para aumentar depois quando o funcionário já estiver adaptado”, diz Adriana, da Dasein. Em quanto tempo a mudança produz resultados? A conta é imprecisa. A reconquista da credibilidade e o reconhecimento que já se tinha na carreira anterior levam dois anos só para serem retomados, estima Adria-

PENSE NISSO

Veja o que você deve levar em conta se está considerando trocar de carreira

1. Mudar durante um período de infelicidade com o emprego atual é arriscado. A migração precisa ser consciente, racional, baseada no seu desejo de crescer, de ser um profissional melhor e ainda mais feliz do que você é.
2. Nunca pense que está começando do zero. Isso não existe, pois tudo o que foi vivido faz parte de sua bagagem profissional.
3. Ao mudar a direção da carreira, tenha paciência consigo mesmo até aprender a dinâmica e as peculiaridades da nova área. Evite se comparar aos novos colegas, para não se desanimar.
4. Se almejar uma carreira de especialista, esse tipo de mudança não é recomendável. É mais interessante se aprofundar em uma determinada área.
5. Procure não mudar a toda hora, pois pode pegar a fama de "alpinista". Especialistas calculam que cinco anos é o período de tempo ideal para concluir um ciclo e mostrar-se comprometido, capaz de obedecer às regras e de superar obstáculos.
6. Arrependa-se, se for o caso, e volte à sua área de formação original. Errar faz parte do aprendizado e a tentativa de mudança de setor não vai prejudicar seu currículo.
7. Nunca é tarde para mudar. A fase ideal, apontam especialistas, é dos 35 aos 40 anos, quando o profissional já tem maturidade, mas ainda há tempo para se desenvolver na nova área.

na. Num cargo gerencial, a incorporação da nova carreira pode levar menos tempo. "Geralmente, o profissional passa a ter uma visão tanto sistêmica quanto global do negócio e é capaz de responder com mais velocidades aos desafios da área", calcula Adriana.

Antes de mudar, porém, é preciso avaliar se é uma fuga ou um desejo de revelar novas potencialidades e se lançar a novos desafios. Mudar somente porque está numa fase infeliz da carreira tende a dar errado. Também não vale cada vez que se desentender com o chefe ou quando achar que o amigo está se dando bem em outro lugar. Esse tipo de mudança torna a carreira instável e, como consequência, pode-se contrair a fama de profissional alpinista, sem comprometimento, que só se importa em aumentar o salário. Marcelo De Lucca, da Michael Page, alerta para a importância de conversar com quem já tem experiência na área. "Não se pode mudar com uma visão romântica da nova área, pois toda profissão tem prós e contras que só quem exerce conhece." Um bom conselho é se planejar antes de dar o salto, tanto em termos de preparação profissional quanto de poupança financeira. "Como nunca havia trabalhado com RH, achei importante fazer uma pós-graduação para compensar a falta de experiência na área", diz o engenheiro Harley Vieira, de 38 anos, gerente nacional da

Weatherford, do segmento de petróleo, do Rio de Janeiro, que trabalhou com projetos de saneamento e consultoria de qualidade ambiental antes de largar tudo para estudar na Espanha.

VOLTANDO ÀS ORIGENS

Se a experiência não der certo, há sempre a possibilidade de voltar às origens. E com um currículo aprimorado. O engenheiro electricista Leandro Planca, de 28 anos, sabe o que isso significa. Logo ao sair da faculdade, começou a trabalhar na LSI, empresa de logística do Grupo Manserv, com sede em São Caetano do Sul, na Grande São Paulo. Empolgado pela onda de amigos que lidavam com tecnologia da informação, decidiu participar de um longo processo seletivo da consultoria Accenture e se especializou em melhoria e customização de sistemas de TI. A experiência não deu certo e pouco mais de um ano depois Leandro retomou a antiga trajetória de carreira. Atualmente, é planejador de materiais na área de logística da Siemens. "Percebi que a carreira de TI não combinava com o estilo de vida que eu buscava e não hesitei em voltar", diz Leandro. Aliás, se a mudança não deu certo, volte mesmo. "Engana-se quem pensa que a tentativa frustrada prejudica a trajetória profissional", diz Marcelo, da Michael Page. Pelo contrário, um grande erro pode ser convertido em um grande aprendizado. ●

"NÃO SE PODE MUDAR DE ÁREA COM UMA VISÃO ROMÂNTICA, POIS TODA PROFISSÃO TEM PRÓS E CONTRAS QUE SÓ DESCOBRE QUEM A EXERCE"

MARCELO DE LUCCA, DIRETOR DA MICHAEL PAGE

TEMPORÁRIOS ESTÃO EM ALTA

As empresas estão contratando gestores interinos para administrar projetos de até 12 meses. Os salários podem passar dos 60 000 reais

→ LUIZ DE FRANÇA

Todo fim de ano as estatísticas de emprego registram picos de contratação. De olho nas vendas do Natal, segmentos da indústria e do comércio aumentam seu efetivo. Este ano não será diferente. A mão de obra temporária é formada, principalmente, por profissionais do nível operacional. Há, no entanto, outra categoria de trabalhadores se beneficiando dos empregos por tempo determinado: os executivos. Nesse caso, a contratação é para assumir projetos de até 12 meses. Nos últimos dois anos, as organizações têm recrutado executivos temporários por motivos pontuais. Durante a crise de 2008, para cortar gastos e reverter resultados negativos. Desta vez, a busca de gestores interinos está relacionada às perspectivas de crescimento do país.

No caso das multinacionais, há pressa para dar início à operação por aqui. No caso das nacionais, a urgência é aumentar a participação no mercado. Dois outros motivos justificam essa busca: a falta de gente qualificada e a ausência de tempo para capacitar no curto prazo. Quem

são os empregadores? “Tratam-se de empresas de médio e grande porte que querem alguém pronto, com conhecimentos específicos e que dê retorno imediato”, diz Aline Freitas, gerente da consultoria Michael Page, que desde o ano passado recruta interinos a pedido das companhias no Brasil.

As consultorias Michael Page e Robert Half adotam o modelo de contrato em que o interino é pago por elas. Juntas, têm 170 profissionais atuando como temporários. No momento, a Michael Page tem 25 vagas em aberto e a Robert Half, 54. “Temos demanda principalmente na área de finanças e contabilidade”, diz Sócrates Melo, gerente da Robert Half. “É bom lembrar que essa não é uma atividade que serve de ponte entre contratos convencionais de emprego”, diz Plínio Cerqueira, diretor da CL Executive Search & Interim Management, que registrou crescimento de 30% desse serviço em relação a 2009.

Entre as habilidades que esse profissional precisa ter estão o bom relacionamento interpessoal, capacidade de gerenciar conflitos e flexibilidade para mudar de ambiente de trabalho e também de cidade.



Antonio César Andery, de 50 anos, trabalhou por 20 anos como executivo sênior de grandes empresas, entre elas Johnson & Johnson e Avon. Em agosto, assumiu a missão de reestruturar em três meses toda a cadeia de logística de uma empresa de cosméticos francesa. “É um trabalho parecido com o de uma consultoria, a diferença é que, além de orientar, a gente também põe a mão na massa.” Ser um gestor interino é uma opção para quem está no meio da carreira ou perto de se aposentar e busca novos desafios. O salário varia de 5 000 a 25 000 reais, podendo passar dos 60 000 reais, em se tratando de gerente-geral, executivo-chefe de finanças ou de tecnologia.

Apesar de as maiores demandas estarem no Sudeste, cidades de outras regiões, como Porto Alegre, também têm vagas para esse profissional. “A demanda por esse serviço já cresceu cerca de 14%”, diz Flávio Nascente dos Santos, diretor da AST Facilities, que procura engenheiros e gestores de qualidade nos ramos de metal-mecânico, serviços e agronegócio. ●