

■ REPORTAGEM DE CAPA

RISCOS E OPORTUNIDADES

Especialistas avaliam o cenário e mostram quais aspectos o profissional deve levar em conta na hora de pedir demissão e procurar recolocação num mercado recessivo

LILIAN MONTEIRO

A geração milênio ou Y, que, pela primeira vez, encara uma crise no mercado de trabalho, não se sente intimidada e continua pedindo demissão caso o emprego atual não a satisfaça. Ela não se importa com os números que preveem cenário cada vez mais difícil. Para Lena Vidigal, diretora da Quatre Recursos Humanos, com 25 anos de experiência, “é preciso viver mais vezes determinadas situações na vida e na carreira para ter foco no desenvolvimento humano. Esses jovens profissionais, por mais que se alerte sobre o mercado recessivo, problemas na economia, têm a ousadia própria da juventude e a marca dessa geração”. No entanto, ela lembra que outras gerações viveram crises, que não são novidade no Brasil, e o importante é ter consciência de que “crise é oportunidade e grande risco”.

Lena Vidigal destaca que, por ser um cenário inédito, muitos desses jovens aceitam o alerta e se comportam com mais cautela, mas há sempre aqueles que gostam de viver os riscos e se lançam. “E não vejo isso como irresponsabilidade. A questão é que eles não têm medo, principalmente se atuam em um segmento que não foi tão afetado, como na área de TI, que ainda tem carência de profissionais qualificados, sejam jovens ou seniores.”

De acordo com Lena, pedir demissão e sair em busca de nova oportunidade num mercado em recessão depende muito do grau de qualificação do profissional para sobressair numa seleção competitiva. “Para aquele que não estiver preparado, a decisão de se lançar é uma loucura. O trabalhador qualificado, seja qual for a geração, sempre vai sair na frente, com crise ou sem crise.”

A executiva ressalta que isso não é papo de divã ou para interpretar com desdém, e que o autoconhecimento é fundamental, não é blá-blá-blá. Há tempos, é exigência do mercado, das empresas e organizações, porque quem tem autoconhecimento amplia suas competências, se torna um profissional mais qualificado, multifuncional, proativo e dinâmico. “O cenário futuro é que o quadro de funcionários das empresas será cada vez mais enxuto. Daí a importância de um profissional que conheça suas potencialidades.”

Para não deixar dúvida, Lena Vidigal reforça que “o autoconhecimento é o complemento da área técnica”. Ou seja, não basta ter cursos e mais cursos e várias especialidades se não souber aplicá-las e compartilhá-las. A diretora, que não se diz otimista nem pessimista, mas “realista”, acredita num quadro de emprego dos mais complicados. “Já passamos por inúmeras crises. Mas esta, em particular, é muito profunda, porque é ética, moral, política, financeira, econômica e não se tem esperança de um dia melhor amanhã. Não sairemos dela de uma hora para outra. E o trabalhador vai sofrer. O desejo é que o país saia da crise transformado e encontre um patamar acima.”

PLANEJAMENTO Para Camila Malta, analista de carreiras do Ibmecc-MG, por haver crescido numa economia estável, a geração Y certamente terá mais dificuldade de entender e se encaixar no mercado de trabalho em crise. Ela não encontrará demanda para a atitude de pular de uma empresa para a outra, não terá a mesma facilidade de antes. “É preciso saber de que forma agir. São perfis dinâmicos, ambiciosos, proativos, gostam de ser desafiados, mas, ao mesmo tempo são, impacientes, superficiais, imaturos, foram protegidos e não aceitam dar um passo para trás para, mais tarde, dar dois para a frente. É uma geração que precisa aprender que, por mais que queira mudar, tem de planejar e ser racional. Não pode improvisar neste momento.”

Camila diz que muitos desses profissionais ainda não deram conta das consequências de sua atitude. Ela explica que, se por um lado eles são beneficiados pela vontade de crescer, não se acomodam, correm atrás da evolução e testam seus limites ao buscar desenvolvimento pessoal e profissional, estão atentos às novas culturas da empresa, por outro, acabam correndo riscos não calculados. A analista aponta como os maiores obstáculos o atropelo da carreira. “Seguem a motivação do momento e não conseguem ter um curso, um planejamento. Outro empecilho é não terem amadurecimento suficiente nem a vivência da carreira e, conseqüentemente, não gerarem resultado para a organização pelo pouco tempo de estabilidade e não imprimem sua marca.”

CONCORRENTES Para complicar, avisa Camila, ao se lançar no mercado de forma impensada, a geração Y vai disputar vagas com outros profissionais que primam pela estabilidade e segurança, caso da geração X. “Vão enfrentar concorrentes com perfis mais maduros, experientes, que dominam o trabalho e têm mais condição de trazer resultado para a empresa, que, o tempo inteiro, quer resultado. O empregador vai contratar profissionais que sejam fiéis e saibam das consequências de uma crise, sejam conscientes, diferentemente dos mais jovens, que não viveram a instabilidade. Por isso, representantes da geração Y podem se sentir frustrados, porque têm dificuldade de lidar com o não e com a pressão.”



HELOÍSA OLIVEIRA/DIVULGAÇÃO

“

O trabalhador qualificado, seja qual for a geração, sempre vai sair na frente, com crise ou sem crise”

■ Lena Vidigal,
diretora da Quatre Recursos
Humanos

PERSONAGEM DA NOTÍCIA

CAIO RODRIGUES,
DE 23 ANOS, CONSULTOR TÉCNICO

Não se acomodar

“Faço engenharia mecânica, me formo em 2019, e já atuo na minha área. Estava num emprego há dois anos e me transferi para outro há três meses, para trabalhar na mesma função de manutenção. Apesar de tempo de empresa, não me acomodei, achei que era hora de mudar e fui atrás. Buscava oportunidade de melhores condições de trabalho e salário. Por acaso, recebi uma proposta de uma marca de qualidade e decidi arriscar. Claro, no início fiquei com medo, mas está dando certo. No meu grupo, sei que algumas áreas, como comercial e administrativa, estão complicadas. No meu caso, acredito que a facilidade de encontrar outra vaga foi por ter conhecimento e experiência. Muitos jovens têm procurado emprego, me perguntam se sei de algo, mas percebo que já não está tão fácil quanto antes. A crise é real e é preciso estar atento para não tomar decisões erradas”.



IBMECC/DIVULGAÇÃO

“

É uma geração que precisa aprender que, por mais que queira mudar, tem de planejar e ser racional. Não pode improvisar nesse momento”

■ Camila Malta,
analista de carreiras do Ibmecc-MG

TRÊS PERGUNTAS PARA...

CARLA CALIGORNE
EXECUTIVA, COACH E MENTORING

- 1) Na crise, quais os aspectos positivos e negativos para quem decide mudar de emprego?**
A busca de novas oportunidades, mesmo diante desse mercado retraído, é um passo de coragem e determinação que pode ser um diferencial no momento da entrevista. O profissional demonstra que está bem preparado para enfrentar os desafios, assumir riscos, inovar, encontrar soluções para avançar em vida e até mesmo contribuir com outras empresas. Porém, é importante ficar atento, já que pode ser uma armadilha para si mesmo e a empresa precisa investigar. O profissional pode estar buscando evitar as pressões do ambiente atual ou aquelas que ele mesmo impõe a si. Então, vale a pena a realização de alguns *assessments* e entrevistas mais apuradas para identificar a motivação real dessa transição.
- 2) Basta estar motivado para encarar uma mudança?**
O empregado que identificar motivações de crescimento e busca de realização de novas atividades mais afins ao seu talento deve ter o cuidado de tratar a questão com a atual empresa com antecedência e, se possível, encontrar uma negociação ganha/ganha para empregado/empregador e, ao mesmo tempo, se certificar de que a empresa na qual está ingressando está consolidada no mercado e poderá absorvê-lo com garantias para o seu desenvolvimento pessoal e para as obrigações trabalhistas. Estar motivado a buscar novas oportunidades é natural dentro da dinâmica do mercado atual. No entanto, é importante não cair no canto da sereia e deixar de mapear todos os prós e contras. Portanto, o risco precisa ser calculado. E, neste momento, todos os aspectos precisam ser elencados e avaliados.
- 3) Quais suportes (formação) o profissional precisa apresentar para encarar a competitividade?**
O importante, de fato, é buscar oportunidades que vão gerar congruência com talentos, habilidades e competências que já estão desenvolvidas e, portanto, oferecerão crescimento e evolução na carreira. É muito importante se alinhar com o C.V., sem perder de vista a possibilidade de agregar novos cursos e programas de desenvolvimento internos da organização. Muito cuidado para não trocar meia dúzia por seis.



ARQUIVO PESSOAL