

DE UMA EMPRESA A OUTRA SEM ESCALAS

Está empregado, mas sonha com uma vaga melhor ou com novos desafios na concorrência? Especialistas ensinam a cavar oportunidades sem criar uma situação embaraçosa com o chefe atual e o futuro patrão. Um guia sobre como agir, da distribuição do currículo à entrevista. **P.4 e 5**

E MAIS:

Os cachos estão de volta, mas exibir fios bonitos e saudáveis exige cuidados especiais. Veja como passar do liso aos caracóis e o depoimento de quem mudou o visual. **P.2 e 3**

Semelhança física entre marido e mulher ou namorados pode ser reflexo do tempo juntos e de hábitos comuns, mostra pesquisa feita por norte-americanos. **P.8**



CURRÍCULO

EMPREGADO, MAS À CAÇA

MACETES PARA BRIGAR POR UM POSTO EM OUTRA EMPRESA SEM SE QUEIMAR NA SUA

PATRICIA SANTOS DUMONT
pdumont@hojemedio.com.br

Buscar uma recolocação deixou de ser exclusividade de quem está fora do mercado de trabalho. Em meio a 12 milhões de desempregados, pode até soar estranho, mas ficou mais fácil para os padrões encontrar profissionais qualificados dentro de outras empresas do que nas ruas. Oportunidade e tanto para quem cobra aquela vaga dos sonhos, desde que o candidato saiba como agir para não se quei-

mar com a chefia atual nem trocar um pássaro na mão por dois voando.

Especialistas são taxativos: quem está de olho em uma experiência nova – por insatisfação no emprego, salário maior ou vontade de respirar novos ares – não está proibido de buscá-la. Mas é preciso discrição. E muita. Nada de virar figurinha carimbada em sites de vagas nem nas mesas dos recrutadores.

“A busca tem que ser

profissional não pode pulverizar o currículo no mercado, mesmo porque não quer que o mundo inteiro saiba que ele está procurando outro emprego”, alerta a diretora-executiva da Thomas Case & Associados, Elizabeth Pinheiro Chagas.

Contratar os serviços de empresas especializadas em planejamento, gestão e transição de carreira po-

de ser uma boa. Elas auxiliam tanto na forma de lidar com a situação, abrindo o jogo ou não com a chefia imediata, por exemplo, quanto na blindagem do profissional, fazendo um pente-fino sigiloso pelas firmas que têm vagas disponíveis no mercado.

Mas é preciso estar disposto a fazer um investimento financeiro. Esse tipo de serviço costuma ser prestado por meio de contrato e, geralmente, tem duração de 12 meses. Paga-se um valor de entrada (no momento da contratação) e outro de saída, caso a recolocação aconteça.

“Apesar de não ser mais tão comum, já que existem outras ferramentas que permitem mapear o perfil profissional e comportamental do candidato, não é recomendável indicar o atual superior, que pode ficar desconfortável quando contactado”

JOSÉ ROBERTO MARQUES
PRESIDENTE DO INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING (IBC)



O QUE FAZER?

DÚVIDAS MAIS COMUNS NA HORA DE TOMAR DECISÕES

PRECISO CONTAR PARA O MEU CHEFE QUE ESTOU EM BUSCA DE UM OUTRO EMPREGO?

Isso não é uma regra. Especialistas dizem que abrir o jogo ou não depende muito mais da relação que se tem dentro da empresa do que da situação propriamente dita. “Se o líder é uma pessoa que dá espaço para discutir expectativas de carreira e ambições, por exemplo, é natural falar a respeito”, avalia o country manager do Top Employers Institute no Brasil, Gustavo Tavares. Mas se a situação não for bem assim e a empresa for “fechada” demais e der pouca abertura para os funcionários, é melhor ficar de bico calado. “Pode acabar gerando um certo desconforto e prejudicar o relacionamento lá dentro, caso não se consiga uma recolocação”, alerta o presidente do Instituto Brasileiro de Coach (IBC), José Roberto Marques.

CORRO O RISCO DE ACABAR DESEMPREGADO, CASO NÃO ENCONTRE OUTRA OPORTUNIDADE E MEU CHEFE RESOLVA ME SUBSTITUIR?

Esse risco existe, por isso a decisão de comunicar deve ser madura. “Não pense em chegar na segunda-feira de manhã e soltar ‘chefe, estou procurando outro emprego’. A chance de ele indicar a porta da rua é grande”, alerta Gustavo Tavares. Segundo o master coach Gilvan Silva, presidente da International Coach Federation (ICF), até os anos 1970 havia um comprometimento grande das empresas, que evitavam demitir profissionais. “Hoje em dia, as pessoas buscam oportunidades como um processo de desenvolvimento profissional e isso é natural”, explica. Por outro lado, se o profissional for mesmo importante para a empresa onde trabalha, contar a verdade pode dar ao superior a chance de buscar um meio de retê-lo, diz Gustavo Tavares.

DEIXO CLARO NO CURRÍCULO QUE ESTOU TRABALHANDO OU MENCIONO A INFORMAÇÃO SOMENTE NA ENTREVISTA?

O mais adequado é colocar a informação no currículo sim, pois pode soar estranho para o recrutador você ter omitido um dado tão importante. Isso pode ajudar inclusive aquelas empresas que direcionam as vagas somente para quem está sem emprego, por precisarem, por exemplo, de um funcionário para início imediato. “Esse filtro deve ser feito por quem está oferecendo a vaga e não pelo candidato. O ideal é não deixar nenhuma informação importante e necessária fora do currículo”, ressalta Gustavo Tavares, do Top Employers Institute no Brasil.

DEVO FALAR A VERDADE NA ENTREVISTA DE EMPREGO E CONTAR OS MOTIVOS QUE ME LEVARAM A MUDAR DE EMPRESA?

Assim como nos relacionamentos, a regra de ouro é: nunca fale mal do ex! “Quem irá garantir ao novo empregador que você não fará o mesmo quando sair de lá?”, alerta Gustavo Tavares. Segundo ele, é preciso agir com elegância e por mais difícil que a situação esteja, ser ponderado. Procure ressaltar os pontos positivos de sua passagem por aquele local, pois isso irá deixar uma impressão bem melhor, de gratidão e reconhecimento àquela oportunidade que, agora, não serve mais. Na empresa de onde está saindo, faça o mesmo, procurando deixar as portas abertas. “Explique o motivo da transição, agradecendo a oportunidade e colocando-se à disposição para colaborar com o que for preciso no período da saída. O mais importante disso tudo é ser grato”, reforça o presidente do IBC, José Roberto Marques.

DE VAGA

FOCO NA DECISÃO

Partir em busca de um novo emprego mesmo estando empregado também pode se transformar em uma verdadeira saia-justa entre líder e subordinado, se não houver um bom entendimento da situação entre os dois lados.

Colocar tudo em pratos limpos e abrir o jogo é uma decisão importante, desde que consciente e tomada com cautela, ensinam especialistas em RH e mercado de trabalho.

Tudo depende do grau de transparência que se mantém na empresa e da matura-

riedade das relações, avalia o gerente-geral no Brasil do Top Employers Institute, principal certificação global de práticas de RH, Gustavo Tavares.

Segundo ele, os dois principais motivos que levam os profissionais a trocar de emprego são a falta de um plano de carreira e, portanto, de possibilidade de crescimento, e relações desgastadas ou turbulentas com o chefe. “A questão salarial geralmente tem sido a última influência para a saída do trabalhador, tal vez em função da conjuntura econômica”, analisa.

“Buscar uma vaga estando empregado é mais fácil, pois, de certa forma, tira do profissional a pressão de procurar algo sabendo que precisa daquilo. Ninguém faz isso por hobby, mas acaba indo mais relaxado e desfrutando melhor da entrevista”

GUSTAVO TAVARES
GERENTE-GERAL DO TOP EMPLOYERS INSTITUTE NO BRASIL



Há cada vez mais pessoas vivendo com medo do que com esperança

FREI BETTO
ALMANAQUE@G1.COM.BR

CRESCER A DESIGUALDADE MUNDIAL

Todos os anos, em janeiro, os mais ricos do mundo se reúnem em Davos, na Suíça. É o Fórum Econômico Mundial. Em contraposição a ele foi criado o Fórum Social Mundial.

Em 2013, o Fórum de Davos alertou que o aumento acelerado da desigualdade econômica entre os povos ameaça a estabilidade social. Em 2014, o Banco Mundial vestiu a camisa das instituições que se propõem a erradicar a pobreza e promover uma prosperidade compartilhada. (Mas duvido que tenha assumido a pele...)

Como alertou Obama em discurso na ONU, em setembro de 2016, “um mundo no qual 1% da humanidade controla uma riqueza equivalente à dos demais 99% nunca será estável”.

Agora em 2017, a ONG britânica Oxfam, que todo ano apresenta em Davos o mapa da desigualdade mundial, expõe dados preocupantes: 1) Desde 2015, apenas 1% da população global concentra em mãos mais riqueza que os 99% restantes. 2) Ao longo dos próximos 20 anos, 500 pessoas transferirão mais de US\$ 2,1 trilhões para seus herdeiros – soma mais alta que o PIB da Índia, que tem 1,2 bilhão de habitantes. 3) A renda dos 10% mais pobres aumentou cerca de US\$ 65 entre 1988 e 2011, enquanto o do 1% mais ricos aumentou cerca de US\$ 11.800, ou seja, 182 vezes mais. 4) Nos EUA, pesquisa recente do economista Thomas Piketty revela que, nos últimos 30 anos, a renda dos 50% mais pobres permaneceu inalterada, enquanto a do 1% mais rico aumentou 300%.

O dado mais chocante, entretanto, é a constatação de que, atualmente, apenas oito homens detêm a mesma riqueza que a metade da população do mundo (3,6 bilhões de pessoas). São eles: Bill Gates, Amancio Ortega, Warren Buffett, Carlos Slim, Jeff Bezos, Mark Zuckerberg, Larry Ellison e Michael Bloomberg.

Os ingredientes para a desintegração de nossas sociedades estão dados. O crescimento da desigualdade social é o caldo de cultura para o aumento da criminalidade, do terrorismo e da insegurança global. Como assinala a Oxfam, há cada vez mais pessoas vivendo com medo do que com esperança.

A conjuntura atual não é promissora: Trump leva a sua xenofobia para a presidência dos EUA; o Reino Unido rompe com a União Europeia; as forças de direita ampliam seus espaços políticos nos países ricos; o preconceito e a discriminação adquirem ares de “politicamente correto”.

Por mais que isso nos espante, a lógica da cidadania comum é simples: por que votar em candidatos progressistas se nada fazem para reduzir a aceleração da desigualdade? Por que elegê-los se os nossos salários estão deteriorados, o desemprego se amplia e os serviços sociais não funcionam adequadamente para a maioria?

Embora as políticas sociais tenham retirado milhões de pessoas da miséria e da pobreza nas últimas décadas, ainda hoje uma em cada nove pessoas vai dormir com fome. E a fome, que não tem ideologia, facilmente reduz um homem a um animal feroz.



EXISTE UM MOMENTO CERTO PARA DECIDIR QUE É HORA DE MUDAR DE EMPREGO E BUSCAR NOVAS OPORTUNIDADES?

A diretora-executiva da Thomas Case & Associados - especializada em planejamento, gestão e transição de carreira -, Elizabeth Pinheiro Chagas, diz que isso depende muito do profissional e da falta de energia e de motivação para o trabalho. “Muitas vezes o profissional começa a adoeecer. Quando isso acontece é hora de movimentar a carreira e buscar o novo, mesmo estando trabalhando”, ensina. Falta de segurança, incompatibilidade com as diretrizes da empresa, além de fatores como crise financeira ou falta de perspectiva de crescimento também devem ser levados em conta, de acordo com José Roberto Marques, presidente do IBC. “Nessa hora, o profissional não deve apenas fazer uma avaliação da empresa, mas de si mesmo a fim de compreender seus anseios e se uma busca por outro emprego realmente o ajudará a alcançar os objetivos de curto ou longo prazo”, explica.



NA ATUAL CONJUNTURA, UM PROFISSIONAL QUE ARRISCA MUDAR DE EMPREGO, MESMO ESTANDO EMPREGADO, É VISTO COM BONS OLHOS NO MERCADO?

Antigamente, olhava-se com preconceito para quem “pulava de galho em galho”. Hoje, isso é visto sob uma ótica bem diferente. “Nos anos 1980, 1990, os profissionais entravam estagiários e saíam aposentados. Hoje, não acontece isso mais. A pessoa pode até estar lá há 15, 20 anos, mas a empresa passou por tantas fusões ou aquisições que acabou de ser a mesma. A situação é muito mais dinâmica”, avalia Gustavo Tavares, do Top Employers Institute, no Brasil. José Roberto Marques, do IBC, ressalta, ainda, que o recrutador distingue os candidatos por aspectos técnicos, ligados à experiência dele e a questões comportamentais. “A situação atual dele, se está ou não trabalhando, não influenciará na escolha do recrutador. Podemos dizer que isso é avaliado positivamente, uma vez que ele está buscando novas formas de desenvolver a própria carreira”, diz.

FONTE: Gustavo Tavares, gerente-geral do Top Employers Institute no Brasil - principal certificação global de práticas de RH, com sede em Amsterdã e atuação em mais de 130 países; José Roberto Marques, master coach senior e presidente do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC); Gilvan Silva, presidente da International Coach Federation (ICF); Elizabeth Pinheiro Chagas, diretora-executiva da Thomas Case & Associados - empresa especializada em gestão e planejamento de carreira.