

Hora de pisar no freio? Opção ou não, *downgrade* na carreira deve ser bem planejado

Patrícia Santos Dumont | pdumont@hojeemdia.com.br | 06/05/2018

30% dos entrevistados numa pesquisa da Catho disseram que já omitiram informações sobre as qualificações, para poder concorrer a vagas inferiores.

“Às vezes, dar um passo atrás faz crescer, pois o escopo da função será maior. É preciso clareza de quem se é, das competências e pretensões” - David Braga, CEO, board advisor e headhunter da Prime Talent.

Opção descartada por alguns, aceitar uma posição inferior no mercado de trabalho e um salário menor têm virado realidade para outros tantos. Pesquisa feita pela Catho – balcão online de emprego – mostrou que mais de 80% dos entrevistados consideram fazer o *downgrade*. E nem sempre é para garantir uma disputada vaga em tempos de desemprego alto. A decisão pode ser opção pessoal ou estratégia para mudar de empresa ou, quem sabe, diminuir o ritmo. Arriscada, a mudança deve ser planejada, alertam especialistas.



Thaís deixou o cargo de diretora e virou coordenadora de curso: “ganhei qualidade de vida”.

“O mercado mudou e os profissionais precisam ter clareza sobre o que querem, onde almejam chegar, avaliar competências, diferencial técnico e comportamental. Nem sempre um passo atrás significa retroceder. Se o profissional é um talento, as empresas estarão dispostas a pagar por ele”, avalia David Braga, CEO, *board advisor* e *headhunter* da Prime Talent, empresa de busca e seleção de executivos, que atua em toda a América Latina.

Ele ressalta que há casos em que um degrau abaixo na função atual pode significar, além da redução de salário, possibilidade de desempenhar novas tarefas e, conseqüentemente, ampliar conhecimentos.

Foi esse o caso de Thaís de Abreu Lacerda, de 38 anos, que passou de diretora de uma faculdade a coordenadora do curso de Direito. Tomada após convite da instituição de ensino, a decisão levou em conta a possibilidade de desfrutar de mais tempo com a família e de assumir tarefas ligadas à formação acadêmica.

“Entendi que aquilo iria agregar à minha carreira como advogada, já que atuaria diretamente com a gestão no Direito, e poderia, ainda, voltar à advocacia. Também ganhei mais tempo de qualidade com meus filhos”, comemora.

Combinado

Consciente, a decisão de dar um passo atrás influenciada pela dificuldade de arranjar um emprego à altura das competências deve ser respaldada em um “pacto” com o novo patrão. A dica do coach e consultor de carreira Emerson Weslei Dias para o candidato é esclarecer as intenções.

“Quem contrata não deve ter medo de colocar um profissional qualificado em cargo inferior ao que ocupava antes. Deixar claro o que a contratação irá agregar para a empresa e quais as pretensões dali para frente é fundamental para abrir portas e ampliar oportunidades. O combinado nunca sai caro”.

Para os que avaliam o *downgrade* como estratégia para uma mudança total ou parcial de rumo, fazer um balanço do histórico pessoal e profissional é mais do que dever de casa.

Graduada em psicologia, a coach e escritora Adriana Vicco diz que analisar condições financeiras e necessidades pessoais é essencial. “Abrir mão de certas satisfações pessoais pode ser muito difícil”.

“É preciso avaliar cada situação: é arrimo de família, tem reserva financeira, enfrenta algum problema de saúde?” - Adriana Vicco, coach e proprietária da Vicco Consultores, especializada em desenvolvimento de pessoas e organizações.

“É preciso cumprir com o trabalho para o qual foi contratado. A oportunidade, mesmo que inferior, não deve ser encarada como trampolim” - Emerson Weslei Dias, coach e consultor de carreira.

Empresas devem considerar prós e contras para evitar 'fuga' de funcionário mal remunerado

Pesar os prós e contras e as necessidades reais da empresa naquele momento é fundamental também para o empregador que está prestes a contratar um profissional qualificado, mas com remuneração inferior. O objetivo é assegurar-se de que numa oportunidade futura e próxima o candidato não irá trocar de casa vislumbrando uma posição mais satisfatória.

“É uma questão delicada, já que espera-se, sim, que o profissional tão logo se recolocar possa querer estar onde suas qualificações são capazes de levá-lo. É tudo uma questão de conversar e alinhar. Para a empresa, pode ser interessante, mesmo que por um tempo determinado, ter alguém bem capacitado para aquela função, pois pode ajudar a organização a melhorar os processos”, avalia o coach e consultor de carreira Emerson Wesley Dias, lembrando os riscos.

Valorização

Proprietária da Vicco Consultores, especializada em desenvolvimento de pessoas e organizações, a coach Adriana Vicco lembra também que valorizar o profissional,

independentemente das qualificações dele, é essencial e deve fazer parte da filosofia das empresas.

Ela lembra ainda que a alta rotatividade dentro das corporações não é algo positivo. “É muito custoso para as empresas treinar funcionários e um *turnover* alto nunca é um bom negócio. Ter um programa de retenção de talentos é importante”, menciona, referindo-se não somente à desmotivação provocada na equipe após a saída de um profissional, como aos gastos trabalhistas inerentes à dispensa.

Uma estratégia, na avaliação do CEO da Prime Talent, em BH, David Braga, é priorizar os interinos. Diferentemente de consultores, que também têm contrato com prazo limitado, eles são recrutados com uma finalidade específica, cabendo a eles detectar um problema e repassar conhecimento a quem ocupa a posição.

“É um caminho mais seguro, no qual apropria-se do conhecimento do profissional, que não incha a folha de pagamento e ainda tem a possibilidade de atuar, num período de crise e ao mesmo tempo em mais de uma corporação”, detalha o *headhunter*.

Além disso:

Motivo que leva muita gente a aceitar dar um passo atrás na carreira, o desemprego prolongado é também um dificultador na hora de arranjar um emprego novo. Pesquisa feita na Bélgica mostrou que recrutadores costumam dar menos chances a candidatos que estão há mais tempo em busca de trabalho.

No estudo, realizado pelo Instituto de Economia do Trabalho (IZA, na sigla alemã – país de origem da organização), 219 recrutadores avaliaram as chances de convocar para uma entrevista ou de contratar profissionais desempregados por um período de um mês a três anos. A vaga em questão exigia ensino superior e experiência de dois a cinco anos.

A pesquisa mostrou também que candidatos que estavam há mais tempo desempregados foram escolhidos com menos frequência. A associação mais comum feita pelos recrutadores foi entre o desemprego e a falta de motivação – quanto mais tempo desocupado, maior a chance de o candidato ser visto como mais motivado.

Com menor intensidade, os recrutadores também associaram o tempo fora do mercado formal de trabalho a habilidades sociais mais fracas e a uma capacidade intelectual menor.

A recomendação para quem estiver sem emprego há muito tempo é para que inclua no currículo detalhes relevantes sobre o histórico profissional que indiquem um nível alto de motivação no trabalho.