

Quando vale a pena seguir o ex-chefe numa nova empresa

Por Tânia Nogueira Alvares

Deve-se refletir se o convite para atuar com o ex-superior está dentro de seus objetivos. Muitas vezes, além de chefe, o superior de um executivo também é seu mentor e amigo. Nesses casos, o convite para acompanhá-lo no desafio de tocar um projeto em outra empresa é tentador. Ao avaliar a proposta, no entanto, é preciso levar em consideração se a mudança está alinhada com seus objetivos de carreira a longo prazo.

Segundo Mariá Giuliese, diretora da Lens & Minarelli e autora do livro "Desenhando o Futuro", editado pela Qualitymark, o ciclo de carreira nas empresas ficou mais curto e as mudanças constantes nas lideranças tornou essa situação cada vez mais comum. "Diante da necessidade de formar uma nova equipe, é natural que o chefe procure pessoas de sua confiança, cuja competência é conhecida por ele", afirma ela. "O executivo que está sendo convidado deve ter em mente que seu superior o está chamando para resolver um problema. E a pergunta que se deve fazer é: isso resolve o meu problema também?", completa. "A transição de carreira não deve depender de um convite, mas sim de uma proposta que esteja alinhada com os objetivos do profissional", diz Sami Boulos, consultor da Carrer Center. "Trabalhar com quem respeita e admira é muito importante, mas só levar isso em consideração é um erro", alerta.

Boulos cita algumas questões que devem ser levadas em conta ao avaliar o convite: eu me identifico com os valores dessa empresa? Tenho as habilidades exigidas e as competências valorizadas por essa companhia? Que desafios enfrentarei na minha nova função? Mariá coloca outras questões: a estrutura e cultura da organização permitirão o meu crescimento? Como é a equipe com a qual trabalharei? "É bom lembrar que esse ex-chefe pode sair da empresa e você vai continuar lá", afirma Mariá. "É preciso também estar consciente de que o relacionamento com os colegas de trabalho pode ser difícil no início porque o executivo já entrará como 'protegido' do líder." Mas quando essas perguntas são analisadas com cuidado e o profissional acredita que pode assumir todos os riscos e ainda sair ganhando, o resultado para sua carreira tende a ser positivo. Esse foi o caso de um profissional da área financeira, que prefere não se identificar. Ele já seguiu um chefe em duas ocasiões. "Mudei de área dentro da empresa uma vez e mudei de empresa em outra oportunidade a convite de ex-chefes", conta. "Hoje meus antigos superiores são meus parceiros comerciais." "A análise tem que ser muito fria. É preciso acreditar na capacidade do chefe de fazer negócios, evoluir e dividir seu sucesso com a equipe", comenta. "Muitas vezes, a promoção para um cargo superior na outra empresa não significa muita coisa. Se aquele líder não fizer o novo projeto vencedor, essa promoção pode durar pouco", ressalta. Já quando as questões afetivas ou financeiras são colocadas em primeiro plano, o resultado pode não ser tão bom assim.

Uma das histórias contada por Mariá em "Desenhando o Futuro" ilustra a situação. "...Rui foi trabalhar em outro banco de investimentos e, assim que teve oportunidade, chamou Márcia, que aceitou a proposta. Mas, em alguns meses, ela percebeu que a função não apresentava novidades. Já conhecia todos os procedimentos e não vislumbrava espaço para crescer. Falou com Rui e ele logo lhe atribuiu novas funções. Mais alguns meses depois, ela se queixou novamente e o chefe lhe concedeu uma promoção e um bônus salarial. Ele não se dava conta de que Márcia estava crescendo e queria mais experiências, desafios e novidades. Por outro lado, Rui era vaidoso para admitir que a funcionária se equiparasse a ele. Depois de um ano tentando ampliar seu campo de atuação, Márcia veio me procurar. Precisava de uma orientação quanto ao que fazer de sua carreira. Dizia que estava nervosa e já não concordava tanto com os pontos de vista de Rui."