

# RECOLOCAÇÃO NO MERCADO de trabalho após os 40 anos

**Profissional com mais experiência tem sua vez. No entanto, é preciso se adaptar**

PRISCILA DOS SANTOS

Que o mercado mudou, disso ninguém duvida. E, com ele, o profissional também precisou se transformar. Atualmente, os conceitos de empresa, de patrão e de funcionário não correspondem mais ao que eram antes. E, dentro desse contexto, fala-se pouco a respeito dos colaboradores mais velhos, com faixa etária acima de 40 anos. Será que não há mais espaço para eles?

Não é bem assim, garante o diretor de Gestão de Pessoas do Grupo Preserve Liserve e também diretor do Sapiens - Centro de Formação e Pesquisa, Márcio Gomes. "Não é a idade que limita a recolocação do profissional, e sim suas competências. É claro que devemos falar de dois tipos de situação: o profissional que está fora do mercado; e o que está dentro, mas deseja mudar de área ou de empresa. Embora as orientações para os dois casos sejam bem parecidas".

De acordo com Gomes, as empresas não estão descartando os mais velhos, integrantes da chamada Geração X (nascidos entre 1960 e 1980). Inclusive, as companhias buscam justamente a experiência inexistente nos jovens. Mas o profissional precisa se atualizar e,

sobretudo, adaptar-se. "Essa é uma das maiores dificuldades, porque as exigências do mercado de trabalho mudaram. Antes, a técnica era muito valorizada. Agora, o que está em voga é a competência comportamental. E quando falo em competência, refiro-me aos elementos que compõe o CHA - ou seja, a junção de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes".

Dentre as atitudes a serem vivenciadas na empresa estão a capacidade de trabalhar em equipe, proatividade, capacidade de resolver problemas, inteligência emocional, foco em resultados, equilíbrio para trabalhar sob pressão e criatividade. Com tudo isso na mente, é hora de partir para a ação, montar um plano de carreira mesmo. "É indispensável usar esse instrumento para manter o foco. Identifique quais seus pontos fortes e fracos, a fim de aproveitar as oportunidades e reconhecer as ameaças existentes no mercado. Ainda dentro do planejamento, enumere as ações necessárias, justifique cada ação e defina prazos. Traçar metas faz com seja mais fácil alcançar seus objetivos", orienta o diretor de Gestão de Pessoas.

E, o principal: manter-se em movimento. Quem está fora do mercado precisa ser visto e ouvido, pois quanto mais tempo fora do meio, pior. Segundo Márcio Gomes, a participação em eventos corporativos, como seminários e palestras, promove, além da atualização de conhecimentos, encontros com outros profissionais. As redes sociais tam-



Peu Ricardo

**GOMES:** "Não é a idade que limita a recolocação do profissional, e sim suas competências"

## FAÇA SEU PLANO DE CARREIRA

- 1 - Defina os problemas;
- 2 - Elabore um plano;
- 3 - Execute;
- 4 - Avalie os resultados;
- 5 - Revise o plano, se for necessário.

## → PARA SABER MAIS

- ✓ **Livro**  
Gestão por competências, de Maria Odete Rabaglio
- ✓ **Filme**
  - ▶ Perfume de Mulher (1992), de Martin Brest
  - ▶ Gladiador (2000), de Ridley Scott

bém podem ser aliadas. "O LinkedIn (www.linkedin.com) é exclusivo para os relacionamentos de trabalho.

Quanto maior a circulação dentro do grupo, maiores também são as oportunidades", declara.

## → EXPEDIENTE

Editor Geral - Henrique Barbosa; Coordenação e Edição: Silvia Baisch; Projeto Editorial: Leusa Santos; Projeto Gráfico: Luciane Souza; Edição de Fotografia: Cristiana Dias e Rogério França; Diagramação: George Oliveira. Informações: 3425-5848 ou folhadosempregos@folhade.com.br. Para anunciar ligue: 3425-5831 (comercial@folhade.com.br). Edições anteriores: 3425-5899.

## IDADE NÃO LIMITA recolocação no mercado

PÁGINA 5

► **LIDERANÇA**  
Saiba como  
melhorar  
desempenho  
da equipe

PÁGINA 2

► **VAGAS**  
Confira as  
oportunidades  
disponíveis no  
mercado

PÁGINAS 3, 4, 6 e 7

► **ARTIGO**  
Conheça  
detalhes sobre  
cursos de  
aprendizagem

PÁGINA 8



## RECOLOCAÇÃO NO MERCADO de trabalho após os 40 anos

Mercado

Profissional com  
mais experiência  
tem sua vez. No  
entanto, é preciso  
se adaptar

PRISCILA OOS SANTOS

Que o mercado mudou, disse ninguém dúvida. E, com ele, o profissional também precisou se transformar. Atualmente, os conceitos de empresa, de patão e de fidejuntário não correspondem mais ao que eram antes. E, dentro desse contexto, faz-se pouco a respeito dos colaboradores mais velhos, com faixa etária acima de 40 anos. Será que não há mais espaço para eles?

Não é bem assim, garante o diretor de Gestão de Pessoas do Grupo Presense Livre e também diretor do Sapientis - Centro de Formação e Pesquisa, Márcio Gomes. "Não é a idade que limita a recolocação do profissional, e sim suas competências. É claro que devemos falar de dois tipos de situação: o profissional que está fora do mercado e o que está dentro, mas deseja mudar de área ou de empresa. Embora as orientações para os dois casos sejam bem parecidas".

De acordo com Gomes, as empresas não estão desistindo os mais velhos, integrantes da chamada Geração X (nascidos entre 1960 e 1980). Inclusive, as companhias buscam justamente a experiência inexistente nos jovens. Mas o profissional precisa se atualizar e,

sofisticado, adaptar-se. "Essa é uma das maiores dificuldades, porque as exigências do mercado de trabalho mudaram. Antes, a técnica era muito valorizada. Agora, o que está em voga é a competência comportamental. E quando falo em competência, refiro-me aos elementos que compõe o CHA - ou seja, a junção de Conhecimentos, Habilidades e Atitudes".

Dentre as atitudes a serem vivenciadas na empresa estão a capacidade de trabalhar em equipe, proatividade, capacidade de resolver problemas, inteligência emocional, foco em resultados, equilíbrio para trabalhar sob pressão e criatividade. Com tudo isso na mente, é hora de partir para a ação, montar um plano de carreira mesmo. "É indispensável usar esse instrumento para manter o foco. Identifique quais seus pontos fortes e fracos, a fim de aproveitar as oportunidades e reconhecer as ameaças existentes no mercado. Alinhe dentro do planejamento, emere as ações necessárias, justifique cada ação e defina prazos. Traçar metas faz com seja mais fácil alcançar seus objetivos", orienta o diretor de Gestão de Pessoas.

E o principal: manter-se em movimento. Quem está fora do mercado precisa ser visto e ouvido, pois quanto mais tempo fora do meio, pior. Segundo Márcio Gomes, a participação em eventos corporativos, como seminários e palestras, promove, além da atualização de conhecimentos, encontros com outros profissionais. As redes sociais tam-



GOMES: "Não é a idade que limita a recolocação do profissional, e sim suas competências".

### FAÇA SEU PLANO DE CARREIRA

- 1 - Defina os problemas;
- 2 - Elabore um plano;
- 3 - Execute;
- 4 - Avalie os resultados;
- 5 - Revise o plano, se for necessário.

### PARA SABER MAIS

- ✓ Livro: Gestão por competências, de Maria Odete Bergamo;
- ✓ Filme: Perfume de Mulher (1992), de Martin Brest e Cláudio (2000), de Ridley Scott.

também podem ser aliadas. "O LinkedIn ([www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)) é exclusivo para os relacionamentos de trabalho,

### EXPEDIENTE

Editor Geral - Henrique Barbosa. Coordenação e Edição: Silvia Banchi. Projeto Editorial: Luísa Santos. Projeto Gráfico: Luciana Souza. Edição de Fotografia: Cristiana Dias e Rogério França. Diagramação: George Oliveira. Informações: 3425-5848 ou [tubadosempregos@folha.com.br](mailto:tubadosempregos@folha.com.br). Para anunciar ligue: 3425-5821 ([comercio@folha.com.br](mailto:comercio@folha.com.br)). Edições anteriores: 3425-5899.