21/03/2014 - Como pedir demissão sem fechar as portas

Erica Isomura, especialista em RH pela VAGAS Tecnologia, seleciona seis dicas para esse importante momento da carreira

Chutar o balde, jogar tudo para o ar, pedir pra sair ou encerrar o ciclo. Seja lá qual for a expressão que o profissional decidir escolher no momento da demissão, a atitude que ele for tomar nesse momento da carreira deve ser muito bem planejada. De nada vai adiantar o tempo que ele dedicou à empresa se a saída dele for turbulenta ou mal conduzida. Antes de mais nada, muito diálogo e transparência são fundamentais para que esse profissional tenha seu nome registrado em futuros projetos na empresa.

“O momento do pedido de demissão de um profissional é um dos mais importantes durante sua trajetória na carreira. Ele precisa planejar essa etapa com muita cautela e ter um canal muito aberto com seus superiores antes de anunciar essa decisão”, explica Erica Isomura, especialista em Recursos Humanos na VAGAS Tecnologia.

Conheça abaixo seis dicas para um profissional se dar bem nesse processo:

1 – Reflita bem antes de tomar a decisão e explique-se. O primeiro ponto para sair bem de uma empresa e manter sua imagem em alta é explicar objetivamente o motivo do seu desligamento. Nessa hora é adequado posicionar suas perspectivas em relação ao novo projeto e pontuar o que o motivou a tomar essa decisão. Se for por salário melhor ou oportunidade de ascensão, deixar claro quais os ganhos que você vê nessa troca.

2 – Não é hora de discutir a relação e fazer ameaças. O tom dessa conversa nunca pode ser agressivo ou desafiador. Se a pessoa guarda algum ressentimento por falta de valorização ou remuneração mais adequada, é sinal de que o assunto não foi tão debatido com o gestor. O ideal é sair de cabeça erguida e com a sensação de dever cumprido.

3 – Negocie a data de saída e solucione as pendências. De nada adianta planejar a saída se o profissional não cumpre com as obrigações acertadas até a sua data de desligamento. Fazer corpo mole e achar que aquelas tarefas não pertencem mais a você, pode ser um erro fatal. Essa pessoa fica marcada pelo descompromisso e por ter sido remunerada até aquela data do término do ciclo.

4 – Corpo mole, não! Não caia na tentação de ir empurrando suas tarefas com a barriga, chegando tarde, saindo cedo, só porque já está com a cabeça em outro lugar. Responsabilidade e comprometimento são observados e esses últimos dias podem colocar a perder toda a boa imagem que esse profissional suou anos para construir.

5 – Nem pense em fazer leilão. Esta é uma das atitudes mais comuns hoje em dia e que podem marcar negativamente a carreira de uma pessoa. O adequado e mais correto que se espera de um profissional é que ele comunique sua saída indicando o que o levou a tomar essa decisão e quais caminhos ele desejou escolher. Nessa conversa é bom deixar claro que está à procura de novos desafios e oportunidades para seu desenvolvimento. Pega mal dizer que vai ganhar 50% a mais, por exemplo, mas que está disposto a receber uma contraproposta. Isso prejudica a imagem do candidato junto à empresa que o quer contratar e ao seu atual emprego. Demonstra que o candidato está de olho apenas em propostas financeiras, e não no projeto proposto a ele.

6 – Não critique. Jamais fale mal da empresa, dos colegas ou do ambiente de trabalho que

está deixando. Isso pode mostrar que você não sabe expor suas opiniões enquanto trabalha por uma companhia. As pessoas também mudam de emprego e podem ter outra imagem a seu respeito, inclusive na hora de futuras indicações.

Sobre a VAGAS Tecnologia - Com um modelo de gestão horizontal inovador, cerca de 160 funcionários e 14 anos de existência, a VAGAS firma-se como líder absoluta no mercado de e-recruitment no país, com o software VAGAS e-partner. Atualmente com mais de 2400 clientes, 65 deles entre os 100 maiores do país, a empresa nunca teve um crescimento anual inferior a 25%. A performance rendeu à VAGAS pelo quarto ano consecutivo, a presença no ranking das 100 PMEs que mais crescem no país, auditado pela Deloitte para a revista Exame. A empresa, que nasceu com a missão de agregar mais qualidade, agilidade e economia à gestão de processos de recrutamento e seleção no país, tornou-se referência nesse tipo de atividade. Em 2004, possuía 45 clientes, 30 funcionários e faturamento de R$ 600 mil. Em 2010 a VAGAS somou 1000 clientes, 65 funcionários e receita de R$ 13,5 milhões.
O site VAGAS.com.br é um dos mais importantes do país, com cinco milhões de visitantes únicos e sete milhões de currículos cadastrados gratuitamente. Além disso, marca forte presença nas redes sociais, com mais de 248 mil fãs no Facebook e 700 mil seguidores no Twitter, distribuídos em 54 canais por profissão e regiões. É o maior grupo de carreira do LinkedIn do Brasil, com 364 mil integrantes, e o 14º do mundo.
A VAGAS atua nacionalmente com foco no desenvolvimento e licenciamento do software VAGAS e-partner, utilizado pelas empresas na gestão de seus processos seletivos. As companhias que adotam o software têm a possibilidade de configurá-lo de acordo com a necessidade de seu processo de recrutamento: podem criar a quantidade de critérios de triagem que julgarem necessários e estabelecer uma ordem para esses indicadores. Por meio dessa análise, as empresas têm conseguido realizar processos de recrutamento e seleção mais ágeis e eficientes.
No total, o sistema VAGAS administra em torno de 80 milhões de currículos, um dos maiores bancos mundiais nesse sentido. O cadastro dos candidatos fica armazenado na base de dados dos clientes e no VAGAS.com.br, endereço eletrônico da companhia acessado diariamente por cerca de 174 mil pessoas e com tráfego mensal médio de 114 milhões de page views.
Em 2013 a VAGAS Tecnologia foi reconhecida, pela quarta vez, com o prêmio Fornecedores de Confiança, promovido pela revista Melhor Gestão em Pessoas, da editora Segmento.
Desde 2011 e empresa VAGAS assumiu o desafio de rever seus princípios em gestão de pessoas e redesenhar seu modelo baseando-se em horizontalidade e construção coletiva. Atualmente opera com cerca de 160 colaboradores em um só nível hierárquico, ou seja, através de um modelo radicalmente horizontal. Do planejamento estratégico às reuniões de acompanhamento das áreas, as equipes se envolvem diariamente em discussões e tomadas de decisão coletivas através da auto-gestão e de indicadores sobre seus propósitos. Este modelo, embora exija mais maturidade e tempo de discussão das pessoas, também favorece a um cenário de grande engajamento e busca por um objetivo em comum: a realização da missão da VAGAS.

Conteúdo Comunicação