# CONHEÇA OS JOB HOPPERS

**Lealdade corporativa é coisa do passado? Na busca por novas experiências, flexibilidade e até ascensão na carreira, há cada vez mais profissionais sem medo de trocar de trabalho em intervalos bem curtos. Entenda as vantagens e os riscos de quem vive saltando de emprego em emprego.**




TEXTO
**GABRIELA TEIXEIRA**

DESIGN E ILUSTRAÇÕES
**CAMILA LEITE**

A

**A DECISÃO VEIO CEDO.** A socióloga Amanda Marsula ainda estava no começo da carreira quando percebeu que, se quisesse ser bem-sucedida no meio publicitário, precisaria mudar… de emprego. "O movimento era comum entre meus pares", ela conta. Havia um entendimento geral de que era mais fácil crescer profissionalmente pulando entre agências do que permanecendo no mesmo lugar. Decidiu então que também se arriscaria.

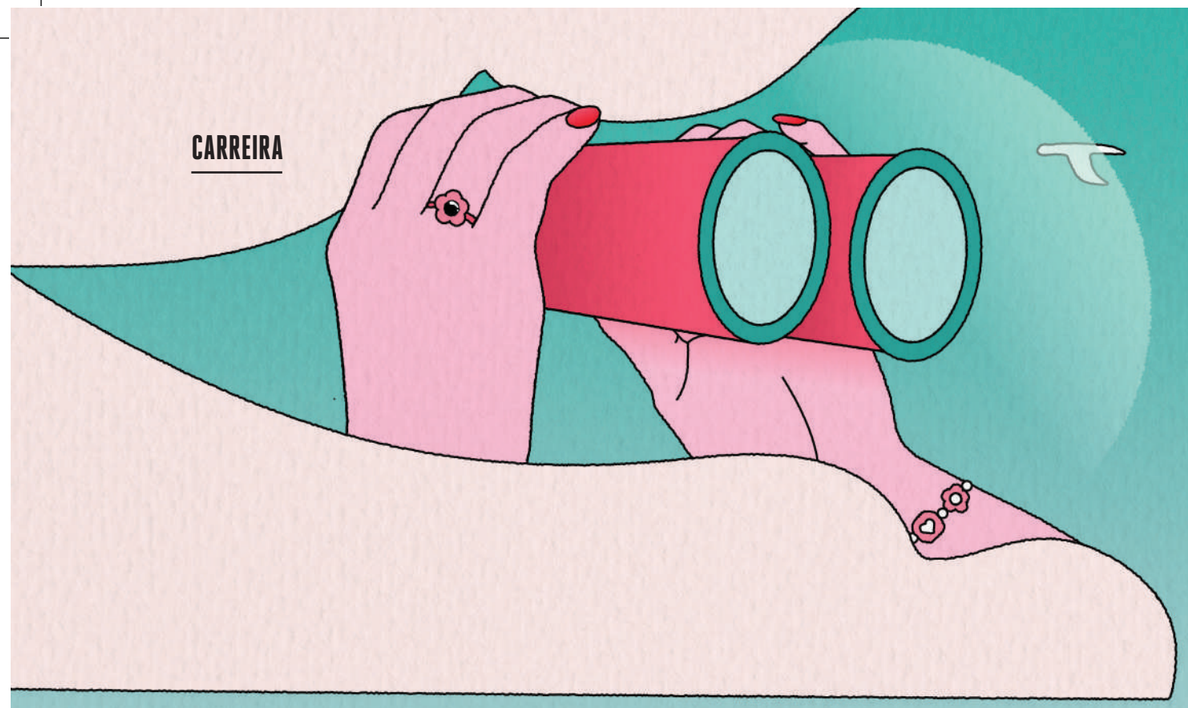
E não é que a aposta deu certo? Cinco anos e quatro empresas depois, Amanda passou de estagiária em um fundo patrimonial para líder de marketing de uma fintech. Mais alguns saltos e, *voilà*, aos 30 anos tornou-se gerente de estratégia em uma agência.

Chamada de *job hopping* ("pular de emprego", em tradução livre), a tática adotada por Amanda e seus colegas tem se tornado cada vez mais popular entre quem busca novas experiências, ganho de aprendizado, melhores salários e até uma rápida ascensão profissional. Mas nem só de flores é feito esse caminho. Vamos entender.

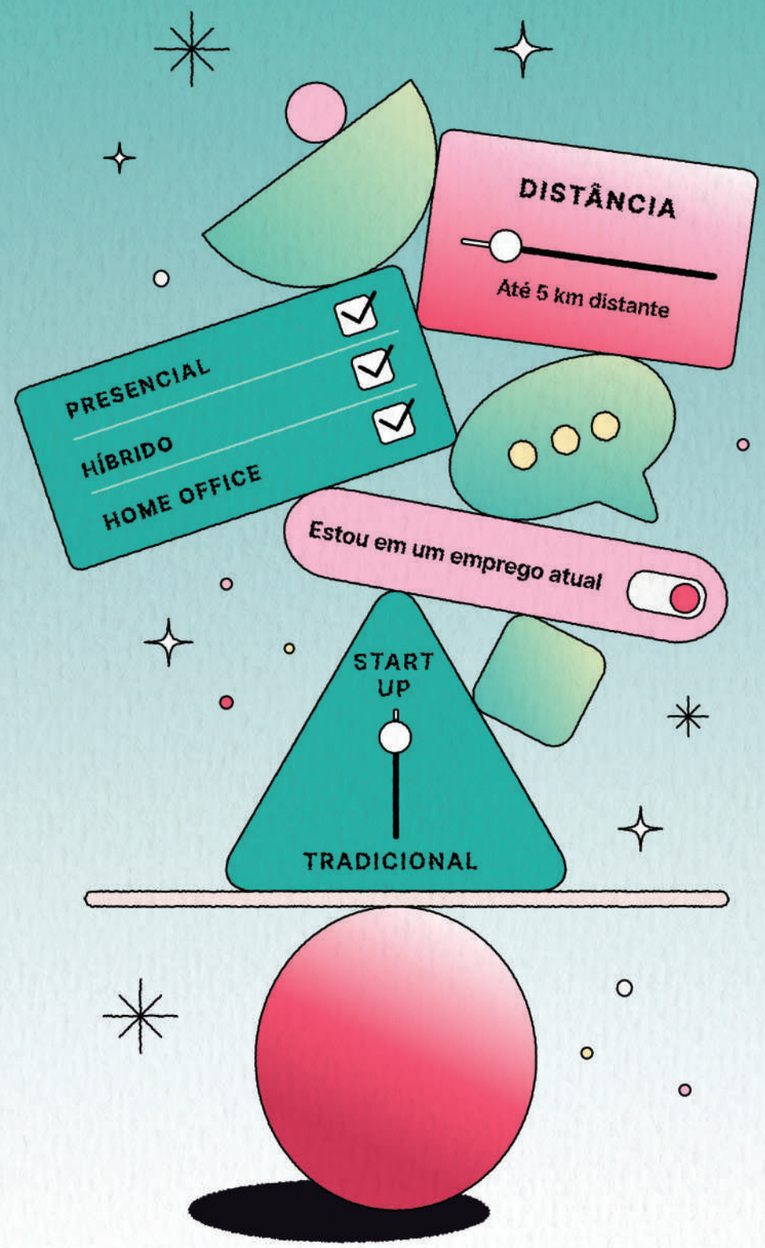




VCRH100_Job_Hoppers.idml.indd 26-27 18/09/25 18:17



**NO BRASIL, A PORCENTAGEM DE GENZS QUE PLANEJAM PEDIR AS CONTAS DENTRO DE UM ANO É DE 29%.**




**Donos de si**

Antes de mais nada, que fique claro: esta reportagem não é um manual do job hopping. Isso porque não existe um passo a passo que garanta 100% de sucesso na prática. Nem sequer há um consenso sobre quão curto deve ser o intervalo entre os saltos de um emprego para outro.

"Não dá para definir [*o job hopping*] por um número específico de meses. É mais pela frequência com que isso ocorre", diz Guilherme Dias, cofundador da Gupy, plataforma de recrutamento e gestão de pessoas. Portanto, se uma vez na vida você passou apenas seis meses em uma empresa, não, você não é job hopper. Agora, se sua trajetória é majoritariamente feita de ciclos curtos, parabéns! Já pode pedir a carteirinha de sócio do clube.

Mas, se a definição temporal do job hopping carece de precisão, o perfil dos praticantes não é um mistério. Dados de 2024 do Departamento de Trabalho dos Estados Unidos indicam que, enquanto para trabalhadores com idades entre 45 e 54 anos o tempo médio de permanência em um emprego era de sete anos, na faixa etária dos 20 aos 24 – a Geração Z – esse número caía para 1,4 ano.

Uma pesquisa feita pela Randstad com 11.250 profissionais de todo o mundo revela que essa é a geração que apresenta a maior taxa de rotatividade (22%) e que 54% dos jovens estão procurando novas oportunidades. Especificamente no Brasil, a porcentagem de GenZs que planejam pedir as contas dentro de um ano é de 29%.

Muitas vezes, a busca é pelo match perfeito. "As pessoas mudam de emprego até encontrar a empresa que entrega o que elas estão procurando. E essa entrega vai além do salário. Ela envolve desafios, lideranças, relações pessoais", elenca Guilherme. "E hoje é mais fácil fazer essa procura. Dez anos atrás, era preciso deixar currículo nas empresas. Agora a transformação digital facilitou essas mudanças mais rápidas."

"Esse movimento está conectado a questões socioculturais que acabam refletidas no ambiente de trabalho", completa Gustavo Loureiro, CEO da Hug, consultoria especializada no recrutamento de profissionais PJ. Os saltos constantes não se limitam aos empregos. "Sou da geração que ia à locadora, alugava uma fita, assistia ao filme e devolvia no dia seguinte. Hoje, você acessa uma plataforma de streaming e, se não gostar do filme e quiser trocar, pode ficar saltitando de conteúdo em conteúdo."

Para Amanda, a liberdade de escolha é valiosíssima. "Muitos lugares esperam participação em certos rituais de trabalho que são mais burocráticos do que práticos: onboarding, imersões, café da manhã para discutir o futuro da empresa… Quando se adota uma mentalidade de job hopping, você fica menos refém de lideranças e rituais que não foram feitos para você."

Job hopper há uma década, a socióloga afirma que a prática lhe trouxe mais responsabilidades, mas também permitiu que ela desenvolvesse um senso afiado de resolução de problemas e de adaptação. Por sinal, flexibilidade é justamente a segunda competência tida como mais essencial aos trabalhadores, de acordo com o relatório Future of Jobs, publicado pelo Fórum Econômico Mundial em janeiro deste ano.

E o bolso também pode sentir os benefícios. "Quando você navega por vários cargos e empresas, começa a ter noção da faixa salarial e ganha um poder de negociação. Eu sei defender o valor do meu trabalho. Se estou em um lugar, não é porque preciso, é porque quero", diz.

Essa vantagem já foi maior. Segundo um monitoramento do Federal Reserve Bank de Atlanta, em janeiro de 2023, o aumento salarial era de 7,7% para trabalhadores que trocavam de emprego e de 5,5% para os que permaneciam. No mesmo período, em 2025, os ganhos dos dois grupos quase empataram: de 4,8% e 4,6%, respectivamente.

**O que não funciona bem**

Não se iluda: os job hoppers também têm seus dias de luta. "Não tiro férias há mais de cinco anos", Amanda desabafa. Atualmente, além de ter um trabalho fixo como consultora, ela presta serviços de forma pontual para outras organizações. "A instabilidade faz com que eu tenha de estar sempre em movimento, o que traz um cansaço extra."

E há de se considerar também as percepções dos contratantes. No mercado de comunicação, no qual





VCRH100_Job_Hoppers.idml.indd 28-29 18/09/25 18:17

tudo é muito fragmentado, o job hopping é mais aceito, explica Gustavo. "As empresas e departamentos atuam bastante com projetos. Para o projeto de agora, elas precisam de um colaborador com qualidades específicas. Mas, daqui a três meses, o perfil procurado será outro. Quando são mais dinâmicas, as empresas não enxergam esse tipo de profissional como um problema."

Já organizações mais ortodoxas podem demonstrar certa resistência à ideia de contratar um job hopper. Daniel Brito, gerente da Robert Half, empresa global que oferece serviços de recrutamento permanente e por projeto, afirma que há uma preocupação entre os recrutadores com a falta de firmeza desses profissionais. E que, no longo prazo, a prática pode deixar de ser sustentável. "A partir do momento que uma pessoa pula muito de emprego, ela não cria raízes, não se aprofunda em nada. Um ano é muito pouco para se tornar especialista em um assunto, e as empresas querem alguém que saiba do que está falando."

De acordo com a 26ª edição do Índice de Confiança da Robert Half, para 46% dos recrutadores a movimentação também indica dificuldades de adaptação. Mas não são todos que torcem o nariz diante de um currículo recheado de breves experiências. Ao contrário, a maioria dos entrevistados (69%) afirma levar em conta o contexto e as razões das mudanças quando avalia o histórico.

"Às vezes o profissional teve o azar de entrar em empresas que estavam em situações financeiras complicadas, fecharam a operação, e isso acabou fazendo com que acumulasse várias passagens. Por isso é muito importante conversar com ele, conhecer seu passado e seus motivos", orienta Daniel.

É o que faz Caio Nalini, diretor de Gestão de Pessoas do Magazine Luiza. "Já me deparei com vários candidatos com passagens curtas, mas com entregas que traziam sentido a esses movimentos." O importante, ele sinaliza, é que haja honestidade quanto às motivações. "No Magalu, respeitamos o fato de que a relação de trabalho é uma via de mão dupla. A empresa escolhe entre diversos candidatos, mas os trabalhadores também podem decidir onde querem estar."

A transparência, aliás, é uma das recomendações unânimes entre os especialistas que entrevistamos. A outra é demonstrar impacto. De nada adianta mudar de empresa a cada três meses se não há entregas durante esse período, aponta Gustavo. E Guilherme acrescenta: "Se a pessoa tem uma carreira de ciclos curtos e não consegue contar uma história de aprendizado, de resultados e crescimento, o recrutador vai entender que ela foge quando os problemas ficam mais difíceis".

**FAÇA CONTRIBUIÇÕES MARCANTES. DE NADA ADIANTA MUDAR DE EMPRESA A CADA TRÊS MESES SE NÃO HÁ ENTREGAS DURANTE ESSE PERÍODO.**

## SALTO ESTRATÉGICO

**Se bem-planejado, o job hopping pode, sim, alavancar sua carreira. A seguir, os especialistas consultados pela *Você RH* dão dicas para quem quer embarcar na tendência.**

### 1 PARE E PENSE

Antes de se jogar no mundo do job hopping, reflita sobre o desejo de mudança. Considere o que frustra você em uma empresa e o que o faz querer ficar. "Entender suas motivações é importante para se tornar dono da própria carreira", diz Guilherme Dias, cofundador da Gupy.

### 2 NÃO FORCE O ENCAIXE

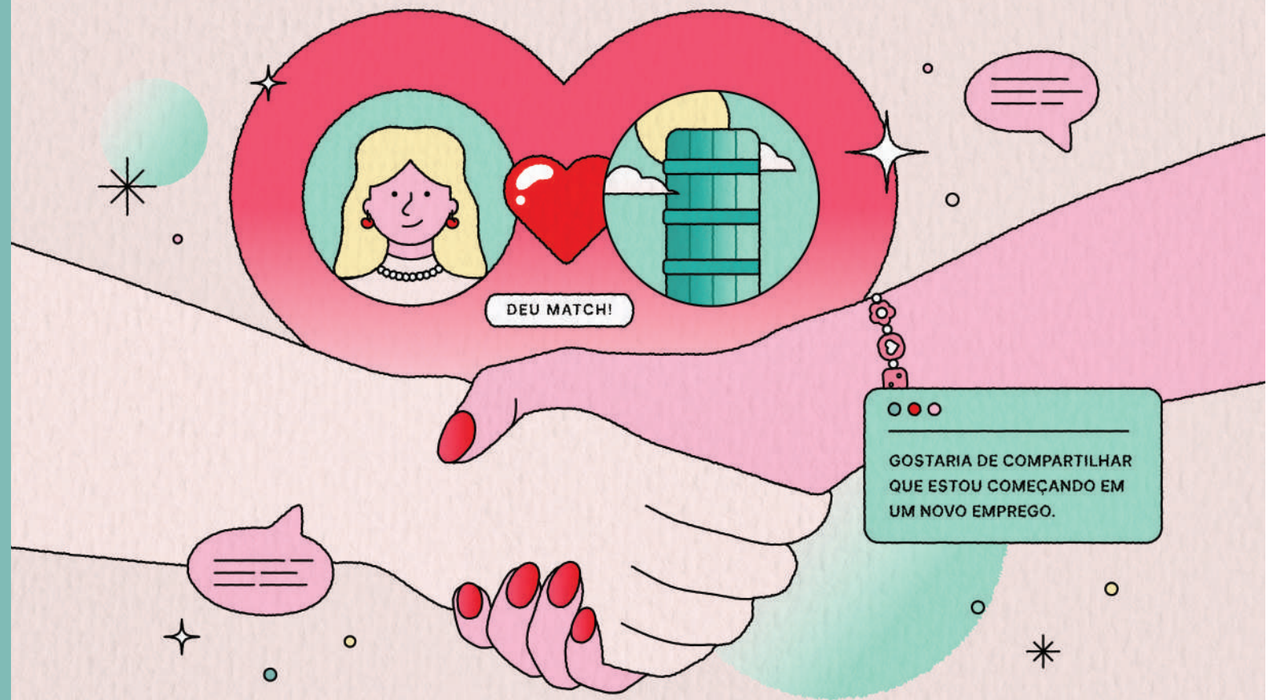
Algumas empresas podem valorizar um colaborador job hopper. Outras, nem tanto. Analise os desafios da vaga e se ela é compatível com seu perfil. Se não rolar um match, melhor investir energia em oportunidades que façam mais sentido.

### 3 SEJA TRANSPARENTE

Nas entrevistas, encare os questionamentos com honestidade. "Essa movimentação é justificável. Se faz parte da postura da empresa, ela vai entender. Diga a verdade, por mais diversos que sejam seus motivos", orienta Daniel Brito, gerente da Robert Half.

### 4 CONSTRUA UM LEGADO

De nada adianta ter uma longa lista de experiências se todas são superficiais. Enriqueça sua bagagem profissional participando de projetos relevantes e fazendo entregas de qualidade. Gustavo Loureiro, CEO da Hug, reforça: o segredo está no impacto, e não no tempo. E bons recrutadores sabem enxergar isso.




**O que faz o profissional parar de saltar**

Mas pode, afinal, uma empresa conquistar a lealdade de um job hopper? Com valorização e acolhimento, a resposta é "sim". "O job hopper é quase uma vítima da circunstância", diz Gustavo. "Não foi uma escolha só dele ser assim, o mercado o formou. Mas, no fundo, as pessoas querem pertencer ao ambiente. Só que esse ambiente precisa entregar algo em retorno. As empresas devem investir em comunidades e integrar as pessoas não só das 9h às 18h", afirma.

Lembra da flexibilidade, aquela competência tão buscada em trabalhadores, segundo o Fórum Econômico Mundial? Para Guilherme, ela também deve ser oferecida pelas empresas. Seja em forma de uma jornada de trabalho mais maleável, na adaptação de processos ao contexto de cada profissional ou por um olhar menos rígido para o job description. Se o colaborador tem as habilidades necessárias, não há razão para impedi-lo de abraçar novos desafios. E, se não tem, cabe à liderança possibilitar seu desenvolvimento.

Na Luizalabs, a área de tecnologia do Magalu, é assim, conta Caio. "A galera é muito unida, compartilha conhecimento e tem um senso de comunidade forte, o que eleva o nível de pertencimento." A falta de motivação, por sua vez, é combatida com desafios e trilhas de carreira, incentivo à autonomia e abertura para sugestões. Como resultado, a taxa de desligamento tem se mantido em queda nos últimos cinco anos.

"Também investimos muito em lideranças que de fato se preocupam com o bem-estar e o desenvolvimento de cada um. Na gestão de pessoas, sabemos que, no dia a dia, o líder tem papel fundamental no aumento ou redução do engajamento dos colaboradores", alerta.

No fim das contas, trocar de emprego pode até parecer um passeio pelo Instagram em ritmo acelerado. Mas, por trás de cada movimento, existe alguém buscando sentido, aprendizado e reconhecimento. Seja você um saltador nato ou alguém que prefere criar raízes, o que importa é fazer escolhas alinhadas com seus valores e manter vivo o desejo de crescer. Afinal, carreira não é colecionar cargos, mas construir histórias que façam sentido para quem as vive – e ter coragem de virar a página quando for preciso.





VCRH100_Job_Hoppers.idml.indd 30-31 18/09/25 18:18