



04/05/09

Encarar uma demissão não é fácil. Muitos profissionais se sentem “sem chão” após anos de dedicação à mesma companhia. Para driblar esse momento, algumas empresas já oferecem, entre os benefícios do demitido, o serviço de recolocação, ou outplacement.

Segundo a diretora comercial da consultoria de Recursos Humanos Right, Márcia Palmeira, o outplacement é um acompanhamento individualizado para realizar a transição de carreira. Ou, como resume Mariá Giuliese, diretora-executiva da Lens & Minarelli, consultoria especializada em outplacement e aconselhamento de carreira para executivos, “um trabalho que trata do antes, durante e depois da demissão”.

O serviço é vinculado diretamente ao ex-empregador, que contrata a empresa de outplacement para oferecer suporte ao executivo que está sendo desligado. As especialistas explicam que o acompanhamento costuma ser destinado apenas a cargos de alta gerência e pode ter duração variada, de até um ano, dependendo do profissional afetado.

Por meio de encontros semanais ou mensais, o demitido deverá repensar seu histórico, rever prioridades e buscar alternativas compatíveis com o seu perfil no mercado. “O consultor ajuda o desempregado a desenvolver um planejamento para a retomada, a estimular seu networking e repensar os objetivos na vida profissional e pessoal”, resume Márcia.

“Trabalhamos todo o processo da definição da nova etapa da carreira, que pode ser a busca de um novo emprego, a definição de uma carreira acadêmica ou até a opção por fazer um concurso, por exemplo”, conta Mariá.

Para isso, as consultorias de outplacement dispõem de uma infra-estrutura para a transição, como escritórios para que os demitidos se dediquem ao planejamento e às ações de retomada. Ainda oferecem serviços de abordagem de mercado, seminários, palestras e troca de experiências entre profissionais na mesma situação.

Demissão sem traumas – No outplacement, os responsáveis pelo desligamento também recebem apoio da empresa de RH. O serviço começa com quem está demitindo, de modo a garantir uma demissão “responsável e civilizada”, comenta Mariá.

Entre as medidas a serem tomadas incluem-se: dizer com objetividade e clareza o que motivou a demissão, escolher o momento adequado para comunicar a decisão e fazer uma análise da contribuição do profissional que será desligado.

“Uma das coisas que magoa muito um executivo é, depois de anos de dedicação, justificar que o profissional não tem o perfil da empresa”, relata Mariá. Pessoas que ocupam cargos de confiança também ficam desconfortáveis com a mudança repentina de tratamento, com a desabilitação de senhas, por exemplo.

Na opinião da diretora da consultoria, demitir ainda é um tabu e a grande dificuldade que os superiores enfrentam é agir de forma sincera, sem ser hostil. “As pessoas preferem dizer coisas genéricas, que impedem o profissional de saber a razão pela qual ele está saindo”, argumenta. Outra coisa é colocar a responsabilidade da demissão somente no demitido. “O jeito seria explicar as mudanças que estão acontecendo, sem um tom acusatório em relação à pessoa”, sugere.

As empresas de outplacement colaboram para que o profissional manifeste o que está sentindo e pensando, para não desabafar no mercado ou tomar atitudes impensadas, como sair distribuindo currículos. Além disso, a modalidade ajuda a prevenir alguns desastres, pois auxilia na manutenção da harmonia interna na empresa.

“A imagem da empresa perante os funcionários e ao mercado fica preservada. Quem permanece ainda percebe que é bem tratado até no momento da saída”, considera Mariá.