

CARREIRAS



Fábio Medina Osório deixou o MP no Rio Grande do Sul, para se dedicar ao próprio escritório de advocacia

Setor público, celeiro de talentos

Cresce o interesse da iniciativa privada por profissionais que têm experiência nos trâmites do governo

LOURDES RODRIGUES
 SÃO PAULO

Profissionais com boas carreiras no serviço público, principalmente no judiciário, vêm migrando em maior número nos últimos tempos para a iniciativa privada. A situação é boa para os dois lados: o exe-

cutivo tem a oportunidade de encarar novos desafios, além de um salário mais alto, e as empresas ganham a expertise desse profissional nos meandros das políticas de governo. Segundo a headhunter Grace Pedreira, da consultoria **Grace Company**, a experiência de funcionários públicos de alto escalão são muito úteis no intercâmbio entre a empresa privada e o governo. "Para a iniciativa privada é muito importante ter um profissional capaz de transitar pelas políticas governamentais, que têm mecanismos complexos; ter um executivo com conhecimento de quem tem, de

fato, o poder decisório nos diversos órgãos públicos. Nem sempre quem decide é quem foi eleito para determinado cargo, como em um ministério, por exemplo", afirma a headhunter. Muitos executivos da vida pública preparam seu caminho para a iniciativa privada com a proximidade da aposentadoria e também atraídos pelos salários mais altos. Há casos desses profissionais que se preparam, inclusive com MBA, para ingressar no novo mercado. Para Fábio Medina Osório, que atuou durante pouco mais de 14 anos como promotor de justiça do Rio Grande do Sul, e

hoje está à frente de seu próprio escritório de advocacia, a ida para o setor privado se deu mais pelo reconhecimento do trabalho, o que, segundo ele, falta no setor público. "O salário é consequência", diz, acrescentando que a magistratura está no auge da remuneração. "O que se valoriza nessa casa de talentos — a maioria com MBA e doutorado —, feita pelo setor privado, é toda a formação do indivíduo." Osório destaca que a motivação para sua saída do MP, antes da aposentadoria, foi o desafio, a valorização. "O setor público não tem sistema de incentivo aos melhores. A premiação é pela antiguidade no serviço e não por merecimento, que tem critérios subjetivos. A vantagem é a estabilidade." A exemplo da headhunter Grace Pedreira, Osório concorda que as empresas enxergam nesses profissionais a facilidade, pelo conhecimento dos trâmites, do trânsito entre os setores público e privado. "Estou gostando muito da nova vida, continuo com os mesmos amigos e tenho muito mais liberdade para trabalhar como advogado, onde exerço plenamente a cidadania e posso fazer muito pela sociedade civil", conclui Osório. Paulo Tonet Camargo, atual diretor da **RBS**, em Brasília, tem uma trajetória semelhante à de Osório. Em 1998, quando era procurador da justiça do Rio Grande do Sul, recebeu um convite da rede de comunicação **RBS**, que precisava de alguém com conhecimento da área regulatória de comunicação, para cuidar das relações institucionais. "Antes de dizer o sim definitivo, tirei dois anos de licença não-remunerada, pois não tinha certeza se me adaptaria ao novo trabalho.



A headhunter Grace Pedreira afirma que os altos salários são um atrativo

renascimento profissional." Camargo completa dizendo que, apesar de ter sido feliz no setor público, principalmente, quando foi promotor do júri, é feliz com a mudança. "Sempre gostei do que fiz, tudo é um estágio na vida." Comente esta reportagem no portal www.gazetamercantil.com.br

PLANO B

Superando a demissão



José Augusto Minarelli*

Há momentos na vida em que o chão parece sumir sob os nossos pés, dificultando o próximo passo. Não tenho dúvidas de que a demissão constitui uma experiência capaz de provocar certo torpor e uma sensação de imobilismo que, no primeiro instante, tende ao infinito. O caminho interrompido e a necessidade de construir uma ponte para dar continuidade à trajetória demandam força interior que contrasta com a fragilidade de sentimentos frequentes nessa ocasião — dúvida, raiva, tristeza, frustração, revolta ou mesmo resignação. O fato é que, exatamente quando nos sentimos mais vulneráveis, enfrentamos uma pressão interna e externa de nos recompor rapidamente e seguir adiante. Tudo a seu tempo: não se pode ter tanta pressa que inviabilize a vivência da espécie de luto que ocorre na esteira da demissão, nem complacência demasiada consigo mesmo a ponto de retardar a retomada do percurso. Dispor de um apoio profissional que possibilite imprimir o ritmo adequado faz toda diferença para o indivíduo e também para o mercado de trabalho — o que exige dos profissionais e das empresas uma compreensão muito mais arrojada quanto ao real significado que uma demissão tem para a sociedade. Empenhadas em importantes projetos de responsabilidade social, muitas organizações fazem bonito da porta de entrada para fora, mas pecam internamente ao descuidar dos processos de demissão de seus colaboradores. Trata-se, obviamente, de uma visão miope. Quando não proporcionam um suporte adequado para que o demitido dê prosseguimento à carreira,

essas companhias acabam contribuindo para retardar a volta do profissional à ativa, engrossando o caldeirão de problemas da sociedade. Se já compreenderam que ao investir em programas de trainees estão preparando os jovens talentos para o mercado, por que é tão difícil utilizar lógica similar no caso das demissões? Se cada organização cuidar com apuro dos funcionários que dispensa, certamente teremos pessoas mais inteiras e prontas a assumir novos projetos e contribuir com os tremendos desafios que a realidade atual impõe às próprias empresas e ao país. Da parte dos profissionais, faltam também uma certa ousadia, uma pitada de pragmatismo e até maturidade e segurança para, no momento da admissão, negociar as condições da saída. Talvez, por um traço cultural, tenhamos mesmo dificuldade de pensar em rompimento às vésperas da luede-mel. No entanto, em um cenário de mudanças rápidas e constantes, com ciclos de permanência cada vez mais curtos, a atitude de não conversar sobre as bases do desfecho se torna absolutamente temerária. É por essa razão que muitos acabam amargando um período de transição de maior complexidade, pois não souberam compactar no tempo certo um suporte de outplacement para ajudá-los a realizar com mais tranquilidade a travessia rumo a uma nova alternativa de ocupação e renda. Quem perde o emprego invariavelmente pensa em substituí-lo por outro nos mesmos moldes e, de preferência, com maior remuneração. Não é tarefa das mais fáceis, até porque os postos de trabalho com vínculo interno vêm diminuindo consideravelmente, sem contar

os processos de fusão e aquisição que, de uma hora para outra, suprimem muitas vagas de trabalho. Ter uma percepção realista do mercado, ser assistido por interlocutores que ajudem a vislumbrar novas possibilidades e estar apto a fazer um check up de carreira com quem é especialista são fatores críticos para uma transição bem-sucedida, capaz de promover transformações perenes para uma gestão de carreira mais zelosa e objetiva. *Brigade over troubled water*, antiga canção de Paul Simon e Garfunkel, ilustra bem a importância de poder contar com uma ponte para atravessar as águas revoltas e chegar inteiro e em segurança do outro lado. O outplacement permite engergar esse momento de turbulência como uma parada técnica, viabilizando que a ponte vá sendo construída com solidez e segurança, de forma a atingir não qualquer destino, mas aquele que efetivamente se quer alcançar. As dificuldades de retorno ao mercado de trabalho, especialmente para profissionais mais seniores, são reais — porém, não intransponíveis. Afiar o software mental para desenvolver um olhar criativo e menos convencional possibilita distinguir alternativas que se tornam nítidas apenas quando nos desapegamos das lentes do passado. Diminuem as posições com vínculo formal? Olhe ao redor e verá como aumentaram as perspectivas para uma atuação auto-empresariada e a prestação de serviços em outros formatos, como veremos no próximo artigo. Até lá!

*Presidente da Lens & Minarelli, consultoria em outplacement e aconselhamento de carreira de executivos. E-mail: minarelli@lens-formal.com.br. Próximo artigo deste colunista em 19 de novembro

Participação por mensagens de texto válida para TIM, Oi, Telemig, Vivo, Claro, Brasil Telecom e CTC.

Economia é levar esta TV LCD 40" pagando quase nada. Dê o seu lance e concorra!

SUPER lance JB!

TV LCD 40" WIDESCREEN

TV Monitor LCD 40" - Widescreen - Estéreo/SAP - HDTV Ready

Brinde Samsung (modelo LNA 4700R)

Prêmio em dinheiro de até R\$ 10.000,00

49769.

OU ligue de qualquer telefone* para o número 21 9976-0000.

Como participar:
 - Por mensagem de texto (veja como enviar);
 - Realize uma única contribuição com valor mínimo de R\$ 1,00.
 - Por e-mail: 2199760000@oi.com.br, até dia 25/10/07.
 - Ou pessoalmente: 1º e 2º andar - Praça Mauá, 11 - Centro, Rio de Janeiro, RJ.
 - O prêmio será sorteado em 26/10/07 às 14h30min e o vencedor será informado por e-mail e telefone.

Legenda: * Não utilize para isso o celular. Ligue de qualquer telefone fixo ou móvel.

JORNAL DO BRASIL

Para mais informações ligue 0800 032210000.
 Site: www.jornaldobrasil.com.br