

VISÃO DIFERENCIADA NA TRANSIÇÃO DE CARREIRAS

No Brasil desde os anos 1980, os serviços de *outplacement* criam a oportunidade de os executivos fazerem uma parada técnica para refletir sobre os rumos da carreira e buscar novas oportunidades

Os serviços de *outplacement* chegaram ao Brasil na década de 1980 e intensificaram-se nos anos 1990 quando aconteceu a abertura de mercado e a globalização. Nos EUA a prática já existia e tinha como marca forte a demissão responsável.

No Brasil eles chegaram com o mesmo propósito, conscientizando as empresas que o momento da demissão e o que acontece depois poderiam ser amenizados com um programa de acompanhamento e auxílio aos executivos. A mágoa do desligamento de um funcionário pode ser muito prejudicial à marca da empresa. Oferecendo um programa de ajuda, ela tende a ser amenizada e a organização mantém uma forte marca positiva no mercado.

Nesta linha, as organizações de *outplacement* atuam como parceiras das empresas e dos executivos. Para as companhias, a ajuda é pautada na orientação sobre a forma de demissão e o apoio

aos gestores para esta árdua tarefa. Ao executivo deve ser proporcionada toda ajuda para ele se posicionar melhor no mercado e focar seu objetivo de carreira para conseguir uma colocação que vá ao encontro das suas competências e o realize como profissional e pessoa.

Para Claudia Monari, diretora de *outplacement* da Career Center, empresa de consultoria especializada em gestão estratégica de RH, os executivos já estão entendendo o papel do consultor de *outplacement*, que não é alguém que vai a procura de uma oportunidade para ele e sim alguém que o ajuda a enxergar fora da caixa e a visualizar oportunidades antes não identificadas, bem como o auxílie no planejamento da sua profissão e implementação para um novo passo na carreira.

De acordo com a executiva, a tendência é que as empresas de *outplacement* cada vez mais não só se preocupem com o reposicionamento do executivo no mercado, mas, principalmente em ajudá-lo a fazer a gestão da sua carreira e apoiá-lo nesse plano e no seu desenvolvimento. Que cada profissional se repositone, mas com um propósito maior identificado no seu planejamento de carreira.

Frente aos desafios deste segmento, na visão da diretora de negócios da Lee Hecht Harrison I DBM, até mesmo pela forma com que o executivo passou a se relacionar com este tema nos últimos anos, uma vez que há a mídia social influenciando as relações, então o profissional de transição de carreira tem que ser mais sênior, pois as demandas são mais exigentes em termos de ferramentas de tecnologia, de apoio do consultor enquanto suporte ao momento de avaliação desse profissional quanto à rede de relacionamento do consultor ou à pos-



Claudia Monari,
diretora de outplacement da Career Center



Lúcia Ribeiro da Costa, da Mariaca ICar Career Star Group



sibilidade que este programa poderá oferecer em termos da possibilidade de expansão do *networking* deste executivo em transição. Este setor como qualquer outro segmento terá que se reinventar, pois as pressões por custos serão imensas e a qualidade não poderá cair de forma alguma. Então, a inovação é e será a palavra de ordem não só deste segmento, mas de todo o mercado.

Para a sócia diretora geral da Mariaca ICar Career Star Group, Lúcia Ribeiro da Costa, são bastante os desafios a serem vencidos, pois muito rapidamente as conexões com os mercados e com as pessoas serão, e em alguns casos já são, realizadas em plataformas de alta tecnologia, capazes de integrar *cloud computing*, *big data*, *mobile*, as principais redes sociais e *chats on-line*.

Com estas tecnologias o executivo consegue acompanhar como está o mercado de trabalho em nível global, onde estão as posições, os mercados, as oportunidades e procura integrar-se a elas. Ele como profissional também será visto em nível mundial.

Desta maneira, o trabalho do consultor sênior de carreira, o profissional que acompanhará este executivo, adquire muito mais força porque ele pode e deve desenvolver a ocupação consultiva de alto valor agregado, visão de futuro e preparar o executivo para ter esta visão, não somente vinculada ao emprego, mas ao futuro de sua carreira. "Cada vez mais o consultor se transforma em um aconselhador de carreira, e esses profissionais se capacitam gradativamente para atender esta demanda", destaca.

Pesquisas sobre as práticas de demissão nas Maiores e Melhores Empresas, conduzidas pela Lens & Minarelli, ouvindo demissores e demiti-

dos, mostram que, de modo geral, os chefes não demitem de forma adequada. Para suprir essa deficiência, a Lens & Minarelli tem feito palestras, *workshops* e prestado assessoria individual, visto que as escolas e os programas de formação e desenvolvimento de liderança das empresas não incluem o assunto na grade curricular.

Para o presidente da Lens & Minarelli, José Augusto Minarelli, os desafios atuais são universalizar a utilização desse serviço, manter programas de qualidade, com duração suficiente para obter resultado e equilibrar o contato pessoal com o uso da tecnologia. Continua sendo um desafio preparar os gestores para conduzirem com cuidado a comunicação da demissão e o trato das questões práticas pós-demissão. "Demissões mal conduzidas têm inúmeros inconvenientes e riscos e suas consequências para a empresa vão acarretar ações evitáveis para o RH ou para o jurídico", ressalta, acrescentando que, do ponto de vista dos executivos demitidos, o *outplacement* tem sido percebido como um benefício de saída bem valioso, pois pode ser aproveitado como uma parada técnica para pensar na vida, na carreira, para encontrar uma nova ocupação e, ainda, para preparar-se para conviver no mercado de trabalho que hoje tem muito mais riscos e oportunidades.



José Augusto Minarelli, presidente da Lens & Minarelli