

Pesquisa revela que empresas e executivos não estão preparados para lidar com o tema

Problemas de relacionamento, atitude incompatível com o cargo, desempenho aquém do esperado, questões de ordem política ou, simplesmente, corte de despesas. Seja qual for o motivo, a demissão de um executivo no Brasil ainda é um processo traumático para todos os envolvidos e que causa surpresa, choque e/ou revolta na maioria dos demitidos.

Essa é uma das principais conclusões do estudo Práticas de Demissão - A Visão do Gestor de Recursos Humanos, realizado pela consultoria de outplacement Lens & Minarelli.

A pesquisa foi feita com cem gestores de RH de empresas nacionais e multinacionais instaladas no País e identificou que não existe uma política de demissão clara e precisa em nenhuma delas. “Assim como discutem salários e benefícios, as empresas devem definir as normas de saída com o funcionário no próprio processo de admissão”, explica a diretora-executiva da Lens & Minarelli e coordenadora do estudo, Mariá Giuliese.

POLÍTICA

Embora 69,4% dos participantes disseram que a empresa em que atuam possui políticas definidas no que se refere à demissão, não há nenhum programa de acompanhamento nem regras de procedimento; apenas um pacote de benefícios.

O tema ainda é tabu no mundo corporativo e, sem as informações adequadas, um caso de desligamento profissional acaba tornando-se pessoal.

“Como não houve um acordo de demissão estabelecido previamente, o executivo pode achar que está sendo punido, por exemplo, se os benefícios oferecidos não forem de seu agrado”, diz Mariá.

E nem sempre isso é paranóia de quem acabou de perder o emprego. De acordo com a especialista, muitos gestores têm um pacote padrão de benefícios para o caso de demissão, mas fazem questão que os funcionários não saibam seu conteúdo. “Assim, podem aumentar ou tirar algum dos itens, de acordo com o caso e sua vontade pessoal”.

A gratificação em dinheiro, por exemplo, realidade em quase 70% das empresas consultadas, é analisada, quase sempre, caso a caso. O ideal, segundo Mariá, seria o mesmo tratamento para todos, independentemente da relação entre o demitido e seus superiores, além da instalação de processos estruturados e transparentes de desligamento.

OUTPLACEMENT

Uma das práticas que tem ganhado força no Brasil nos últimos anos, quando há demissão de executivos, é o outplacement. “Quando um profissional que ocupa posição de diretor ou gerente é desligado, é importante que a empresa ofereça uma assistência desse tipo”, afirma o presidente da Korum Consultoria, Recolocação e Planejamento de Carreira, Adilson Mirante.

O programa dura em média um ano e dá ao executivo a possibilidade de refletir, avaliar e repensar sua carreira, suas competências e definir novos caminhos profissionais, com a ajuda de consultores e especialistas.

Ao oferecer esse benefício, a empresa cria uma relação de respeito e valorização com os funcionários que ficaram e passa também uma imagem positiva ao mercado externo, de responsabilidade e cuidado com as pessoas, até mesmo na saída.

“A prática é importante para atrair talentos e ajudar nas futuras contratações. Hoje, na hora de aceitar um cargo, um executivo pesa outras coisas além do salário, como gestão, política, imagem e significado da empresa na sociedade”, afirma Mirante.

O serviço de outplacement, quando concedido, é destinado apenas a profissionais que ocuparam cargos de alto nível na organização, sendo que os diretores são maioria: 75%, segundo o estudo da Lens & Minarelli. Isso porque, para eles, a recolocação no mercado acaba sendo mais difícil. “Pessoas com cargos mais baixos ou gerenciais conseguem novo emprego, do mesmo tipo, mais rapidamente”, explica Mariá Giuliese.