

Os profissionais de RH e o plano "B"

Mariá Giuliese*, conselheira de carreira para executivos, realizou pesquisa com 200 executivos que no passado ocuparam cargos de presidente, diretor e gerente, por mais de 10 anos, na mesma empresa. Constatou que boa parte deles não esperava por isso, nem tinha reservas financeiras para enfrentar a nova situação. A pesquisa foi feita em 2005 e, na época, foi objeto de reportagem no jornal Valor Econômico. Gentilmente, respondeu perguntas, formuladas por este boletim, sobre esse assunto.

P. Sua pesquisa mostrou que 62% dos executivos consultados não tinham um Plano "B". O que é Plano "B"?

R. *O Plano "B" é um projeto que deve ser estruturado, gradativamente, para se constituir em alternativa quando se está insatisfeito no trabalho, quando se quer mudar de direção, ou na eventualidade de uma demissão inesperada. Por outro lado, representa uma fonte de autonomia para quem o possui. Garante liberdade de escolha para a construção de novas opções de vida, hoje e no futuro. Diferentes atividades poderão ser escolhidas para ser o Plano "B" - atuação acadêmica, projetos de prestação de serviços ou ações empreendedoras de diversas naturezas. O embrião poderá ser uma atividade que envolva a família, a princípio. Por exemplo, um negócio conduzido pelo cônjuge ou filhos poderá ser uma fonte de renda imediata e uma alternativa futura para uma nova fase de vida. Um hobby também poderá ser transformado em atividade lucrativa, com a vantagem adicional de proporcionar prazer.*

P. O que revela a pesquisa: os profissionais não preparam um Plano "B" porque estão asoberbados, por desídia ou porque não acreditam que um dia, mais cedo ou mais tarde, serão defenestrados?

R. *A pesquisa revela que, em geral, os profissionais não o fazem porque, absorvidos pela rotina, compromissos e prazos, não conseguem espaço e tempo para estruturar atividades alternativas. Por outro lado, pode-se cogitar que um fator que dificulta a preparação do Plano "B", seja a crença de que, conforme combinado no contrato, o fato de atingir os resultados esperados representa garantia de permanência na empresa. Desta forma, identificamos que a energia empregada na consecução dos objetivos propostos pela empresa e a sedução exercida pelos benefícios oferecidos, levam alguns profissionais a viver um estado de alienação, que prejudica sua percepção. Assim, lhes escapa a noção de que os ciclos de carreira estão cada vez menores e que as mudanças de gestão determinam, em alguns casos, demissões repentinas.*

- P. Foi possível perceber o que acontece com o profissional de RH?
- R. *Embora, de maneira geral, façam o discurso dos novos tempos, pontuando as mudanças ocorridas na relação do trabalho, os profissionais de RH padecem, como os demais profissionais, da mesma exposição à pressão, dos efeitos da crença na permanência indeterminada na empresa e do processo de sedução, que desencadeiam o estado de alienação. Isto, muitas vezes, determina uma dificuldade para empreender projetos que efetivamente contribuam para que os profissionais que atuam na empresa cuidem da carreira e da estruturação do Plano “B”.*
- P. Ainda sobre o profissional de RH: qual deveria ser o papel dele nas organizações?
- S. *O RH deveria fazer uma reflexão e empreender esforço no sentido de se distanciar, tanto quanto possível, dos processos que levam à alienação. Embora se reconheça que esta não é uma tarefa fácil, seria a maneira de criar um espaço propício ao desenvolvimento das pessoas na empresa e de ampliar a percepção da realidade, favorecendo uma atitude preventiva por parte dos profissionais. Em outras palavras, permitir que tomem as providências necessárias para não serem surpreendidos e se desorganizarem com as mudanças que ocorrem na empresa.*

Mariá Giuliese é Diretora Executiva da Lens & Minarelli. É também autora do livro “Desenhando o Futuro – Transições de Vida e Carreira”, editado pela Qualymark, lançado em 2005.