

Espera por recolocação no mercado de trabalho oscila agora de sete e meio a oito meses. Os executivos de alta gerência atingidos pela onda de demissões iniciada no ano passado - e que este ano mantém seu ímpeto na média gerência - demoram hoje 2,5 vezes mais tempo para se recolocarem no mercado de trabalho do que em anos anteriores. Segundo Mariá Giuliese, diretora executiva da consultoria de outplacement e aconselhamento de carreiras LenseMinarelli, um profissional demorava três meses para ocupar uma nova posição em 2000. "Agora, o tempo de espera cresceu para 7,5 a 8 meses."

Segundo Adriana Fellipelli, sócia-diretora da RightSaadFellipelli, especializada em transição de carreira e consultoria organizacional, o grande período de demissões de altos executivos ocorreu no último trimestre de 2002, período em que as empresas intensificaram seus processos de reestruturação. Este ano, o movimento de demissão é mais forte na média gerência, "depois do período inicial de acomodação das novas chefias". A RightSaadFellipelli cresceu 20% em 2002 em função dessa movimentação e prevê expansão semelhante este ano. "Não só por conta da recolocação dos executivos de média gerência, mas porque as empresas devem acentuar seus processos de mudança organizacional para voltar a crescer."

A recolocação dos profissionais demitidos está mais difícil, concorda Adriana. "Uma nova solução de carreira pode demorar de cinco a seis meses". Mas ela vê novas oportunidades em empresas médias e até pequenas, mesmo que elas não ofereçam um plano de carreira tão agressivo como as grandes corporações. Segundo Mariá, da LenseMinarelli, em um primeiro momento, o desemprego leva a um aumento da ansiedade e da objeção à realidade. "O executivo começa a pensar que tem alguma coisa errada com ele ou com seu currículo. Depois começa a se conscientizar que o mercado é que está mais complexo."

A grande maioria dos profissionais buscam, a princípio, um novo emprego. Depois começam a cultivar a idéia de realizar projetos individuais, trabalhar em tempo parcial ou por tempo determinado, como pessoa jurídica ou assessorando mais de uma empresa. "É o momento de se dedicar a projetos mais antigos que foram abandonados, ou de transformar um antigo hobby em um negócio próprio ou de se programar para trabalhar de forma independente."

Os demitidos dificilmente conseguem obter o mesmo salário do emprego anterior. Acabam contratados por um fixo menor e uma remuneração variável de acordo com os resultados. Se bem feita, essa transição trará mais ganhos do que perdas, diz Mariá.

"As pessoas evoluem muito no processo, desenvolvem formas de lidar com a realidade e percebem que têm valor independente da empresa." Adriana Fellipelli também enfatiza que saber enfrentar a angústia inicial do desemprego e manter a auto-estima elevada é essencial para conseguir fazer o próprio marketing na hora de se recolocar no mercado. Para conhecer melhor por que e como as empresas demitem, a Lens & Minarelli realizou, nos últimos três anos, pesquisa sobre as práticas utilizadas na hora de dispensar funcionários.

No estudo consolidado em 2003, com base em informações de 2002, foram ouvidos os responsáveis pela área de recursos humanos de 103 grandes empresas sediadas no Brasil, de capital nacional e estrangeiro. O motivo mais mencionado para a demissão de executivos reflete a crescente adoção do método de administração por resultados.

No caso de diretores, a razão mais freqüente está relacionada a problemas de desempenho (38%) e à extinção do cargo dentro de um processo de reestruturação (15%), segundo o diretor presidente José Augusto Minarelli. No caso de gerentes, a pressão é maior: 60% das demissões foram justificadas por fraca performance e 36% por motivos de reestruturação. Embora 65% das empresas entrevistadas declarem ter política para demissões, ela se demonstra inconsistente e, na maioria das vezes, é definida com ênfase nos critérios de concessão de benefícios de saída, revela o estudo.

Os benefícios mais comuns são pagamento de assistência médica por três a seis meses (47% das pesquisadas), pagamento proporcional de bônus (58%) e opção de permanecer no plano de pensão (45%). Ao contrário da pesquisa anterior, em que predominava a oferta do serviço de recolocação para diretores e gerentes, em 2002 foi oferecida a possibilidade de compensação financeira adicional mais o outplacement por 48% das empresas.

O cálculo da compensação financeira era de apenas um salário a mais para 27,3% da amostra; de meio salário a mais por ano de casa para outros 27,3% e de um salário a mais por ano de casa para 13,6%. Os fatores mais importantes que influenciam a decisão sobre a concessão de benefícios adicionais são o tempo de casa, o histórico profissional, a conduta do funcionário, o nível hierárquico e a idade do funcionário.

Apenas 10% das empresas declararam ter um programa de recolocação e um acompanhamento da situação do executivo após ele ter saído da empresa. Para estas, a recolocação do funcionário é vista como parte da sua responsabilidade social. A pesquisa revela ainda que manter-se informado e atualizado em sua área de atuação reduz o risco de demissão para 53% das empresas ouvidas. Atitudes como ser flexível e inovador, tomar decisões com rapidez e estar comprometido com a empresa também ajudariam a manter o emprego.