

Lise Chaves,
da consultoria
LiseChaves.

"O processo de outplacement é sempre terceirizado, pois não é o core business do RH da empresa que desligou a pessoa".



VAI UMA DEMISSÃO AÍ?

Outplacement é opção para empresas que precisam desligar funcionários, mas querem ajudá-los a recuperar-se na carreira. Até que ponto vai a assistência da antiga empresa na busca por uma nova colocação?

Texto: Daniel Cardoso

A situação não é das mais agradáveis. Sentar-se ao lado de um funcionário com mais de 10 anos de casa e comunicar que ele está sendo demitido. O profissional fica arrasado. Perde o chão e a motivação. É provavelmente o pior momento da carreira. O futuro parece nebuloso e o horizonte some dos olhos. Diante desse cenário, várias empresas tentam ao máximo reduzir os danos à autoestima e buscam atuar da maneira mais amena possível. A palavra “demissão” foi trocada por “desligamento”. A reunião é planejada nos mínimos detalhes, conta com a presença de diretores e até de integrantes do departamento de Recursos Humanos, habituados a esse tipo de abordagem. Mesmo assim, o momento é complicado e tenso.

Nos últimos anos tem ganhado força uma nova estratégia que busca minimizar o impacto da demissão. É o outplacement. Em inglês literal, segundo o dicionário Michaelis, significa “com emprego em outra firma”, mas a expressão pode ser traduzida com mais exatidão pelas expressões recolocação profissional ou realinhamento de carreira. Na prática, é um apoio profissionalizado para que o recém-desempregado encontre um novo caminho, uma nova vaga para seguir em frente, deixando para trás o trauma da demissão.

O outplacement também reduz o tempo de tristeza do demitido. Em vez de focar na perda, a pessoa rapidamente se põe de pé para enfrentar os novos desafios de mercado. O horizonte que havia sumido volta a aparecer e o futuro acena com algumas oportunidades que podem até ser melhores do que o emprego e a carreira anteriores.

O processo de recolocação começa imediatamente após a demissão. Na maioria dos casos, em seguida ao desligamento, o gestor da empresa

deixa a sala de reunião e dá lugar para uma consultoria em RH especializada em outplacement. O hábito é sempre terceirizar o serviço. Esse processo realizado pelo RH da própria empresa não é recomendado. Afinal, o clima entre empresa e profissional ainda está abalado.

Logo de início da conversa, o consultor contratado introduz o assunto explicando o que é exatamente outplacement e o que a pessoa pode fazer para voltar ao mercado de trabalho de maneira rápida. “Isso é muito bom porque o momento é pessoalmente difícil. Se a recolocação inicia-se imediatamente, a pessoa para de pensar na demissão. Chega em casa podendo falar de novos projetos e novas possibilidades. O profissional sente-se mais confortável e recebe, do consultor de outplacement, um ânimo, uma esperança que não teria em um desligamento tradicional, sem esse apoio”, afirma Francine Baggio, da BaggioRH, de Florianópolis.

PROBLEMA DE TEMPO

Segundo Francine, como essas pessoas estão empregadas por longos períodos, elas não sabem sequer os primeiros passos de uma procura por vagas no mercado. Nem mesmo possuem os subsídios para elaborar um bom currículo. O primeiro contato entre a consultoria e o profissional serve para dar essas orientações e de quebra manter a autoestima.

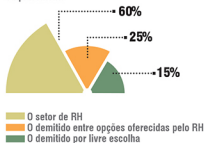
“Muitas vezes a demissão não ocorre por incompetência. Pode ser uma questão de reestruturação, engajamento ou outras situações em que o perfil do profissional não se encaixa mais nas necessidades da empresa. O que precisamos fazer é levantar as competências e encontrar uma nova colocação no mercado para ele”, resume Francine.

A essência é mostrar ao cliente que o momento de crise pode significar uma oportunidade, uma

O OUTPLACEMENT NA PRÁTICA

Um estudo da consultoria Lens & Minarelli mostra como tem funcionado o processo dentro das empresas brasileiras.

Quem escolhe a consultoria de outplacement?



Há um responsável pelo acompanhamento dos processos de outplacement?



Como é feito o acompanhamento dos programas de outplacement?



Critérios mais valorizados na seleção de uma consultoria especializada em outplacement





brecha para oxigenar a carreira e até buscar algo mais prazeroso, algum sonho antigo que ficou de lado. Com a autoestima trabalhada, o passo seguinte é levantar o perfil do profissional, saber qual o interesse dele, quais empresas o atraem e em quais cidades ele se dispõe a ir trabalhar. Em seguida, o consultor traça a melhor estratégia para encontrar um posto de trabalho que melhor se encaixe aos objetivos do cliente.

O nível de cuidado deste trabalho é tanto que a própria consultoria é quem elabora o currículo. O documento é criado depois de uma longa entrevista com o profissional. Nele, são descritas as competências e até mesmo os projetos e realizações

Ana Koch e Flávia Kurth, da Véli RH de Blumenau. "Há casos em que temos que trabalhar com a família toda. Se toca o telefone, todos precisam estar preparados e entender que pode ser uma oportunidade de emprego".

das quais teve participação relevante no emprego anterior. "É importante que o histórico não seja um mero descritivo de tarefas, mas principalmente de uma narração de resultados. O que ele alcançou, o que ele produziu, como ele agregou algo à empresa onde trabalhava são informações importan-

tíssimas”, opina Flávia Kurth, sócia da Véli Brasil e diretora da unidade Véli RH de Blumenau.

Um outplacement bem executado também requer bastante tempo de treinamento e das chamadas entrevistas simuladas. O profissional senta-se com os consultores que simulam dinâmicas de grupo e perguntas que costumam ser feitas nas entrevistas de emprego. Dão dicas valiosas e até mesmo filmam tudo para mostrar ao cliente em seguida. Dessa forma, o profissional fica mais capacitado para enfrentar uma seleção sem cair em armadilhas ou pequenos deslizes típicos de quem não está acostumado a passar por esses processos. “A gente treina inclusive por Skype, já que são realizadas entrevistas para o Brasil inteiro”, lembra a consultora Ana Koch, também da Véli RH, de Blumenau.

Na lista de dicas para o sucesso na entrevista, estão: não falar mal do antigo emprego, ter sempre um tom de otimismo na conversa, entender o que a empresa está oferecendo e qual é a pretensão salarial que se encaixa. Até o próprio outplacement pode servir de argumento. Afinal, se a empresa que o demitiu está pagando a recolocação profissional dele, é porque a alta direção ainda confia e reconhece a sua competência.

CONCORRÊNCIA

O treinamento para enfrentar o período de turbulência e insegurança entre empregos é uma arma poderosa para se alcançar o objetivo. Contu-

Francine Baggio, da Baggio RH. “Existe o outplacement físico, menos comum, que é quando um profissional nos busca sem ter sido demitido. Nesse caso, ele procura aprimorar a carreira com ajuda”.

CONSULTORES DE OUTPLACEMENT FAZEM ADEQUAÇÕES NA POSTURA DO PROFISSIONAL DE ACORDO COM EXIGÊNCIAS DO MERCADO.

do, o sucesso depende de outros fatores que precisam ser levados em consideração. Para começar, o candidato precisa ter clareza de que está inserido em um mercado hipercompetitivo. Isso porque ele rivaliza e disputa vagas com profissionais desempregados e também com os empregados que estão de olho em oportunidades semelhantes, para melhorar o salário ou a carreira.

“Quando a gente trabalha com a pessoa, fazemos a análise do conhecimento que ela possui, do nível de inglês, dos cursos que ela fez e compara com as exigências atuais do mercado. É comum





Foto: Virginia Magalhães/Duolago

Caroline Prado, da 4 Search. "Não estamos mais no tempo em que existiam apenas os classificados. Ensinamos onde estão as oportunidades e fazemos aconselhamento e planejamento de carreira".

processo, incluindo elaboração do currículo, definição do perfil, mapeamento das vagas, treinamento, seleção e contratação. Nos casos de alta diretoria, quando os empregos que interessam são postos de presidência ou vice-presidência, por exemplo, o tempo é ainda maior, girando em torno de um ano. Alguns profissionais podem levar até mais tempo do que isso, dependendo da exigência e das condições de mercado.

Porém, não é todo profissional demitido que tem o privilégio de ganhar um outplacement do ex-patrão. As empresas costumam escolher apenas aqueles que assumiram cargos relevantes e que, de alguma forma, levam com eles a imagem da empresa, tamanha a interação que as duas partes desenvolveram ao longo dos anos. Em geral, as empresas que desligam os funcionários pagam o processo de outplacement por períodos de seis a 12 meses.

FINALIDADES VARIADAS

O resultado do outplacement, contudo, nem sempre se resume a achar um bom emprego para o cliente. São comuns guinadas radicais na vida. Muitos, em vez de irem em busca de uma vaga tradicional, fazem um giro de 180 graus e mudam totalmente de carreira. Querem ser empreendedores e abrir o próprio negócio. Caroline Prado, coordenadora de outplacement na 4Search, em Curitiba e Joinville, lembra que metade dos clientes que atendeu recentemente seguiu essa opção. Aliás, é uma alternativa que também precisa ser bem discutida entre consultor de outplacement e o profissional. Na elaboração do currículo e no mapeamento das competências, ambos podem identificar essa apti-

encaminharmos o cliente para realizar novos cursos, buscar certificações e que tenham uma formação extra", ressalta Francine.

Com essa concorrência em vista, o profissional precisa ter ciência de que talvez não consiga manter o mesmo padrão de renda que possuía antes. Francine explica que muitas empresas fazem a seleção dos candidatos e, na hora de fazer a oferta final e definir a remuneração, tendem a oferecer até 30% menos para quem está desempregado. Mesmo com esse tratamento diferenciado, a consultora em RH acredita que vale a pena, dependendo da situação, pois a pessoa poderá retomar a carreira e galgar novos espaços com o passar do tempo.

Um bom motivo para aceitar a redução na receita é o tempo previsto para a recolocação. Em casos de gerência, as consultorias costumam levar cerca de seis meses para completar todo o

**O OUTPLACEMENT NÃO
NECESSARIAMENTE
TRAZ UM NOVO
EMPREGO, POIS PODE
AJUDAR A NASCER UM
EMPREENDEDOR.**

dão, trabalhar em cima e planejar a vida como empresário. "Alguns têm enorme vontade de serem empreendedores, mas não possuem o perfil para isso. Nossa função é esclarecer e explicar essa situação", diz Caroline.

O processo de outplacement e a chamada demissão humanizada, quando a empresa se preocupa com o futuro do profissional desligado, segue em franca expansão. De acordo com Lise Chaves, da consultoria LiseChaves, de Joinville, as empresas estão percebendo e entendendo que a demissão acompanhada de apoio e suporte ao funcionário é uma prática que evidencia a responsabilidade social da companhia. Além de ajudar o profissional, pode capitalizar ganhos para a própria corporação.

Quando um diretor ou gestor que está há muito tempo no trabalho é demitido, toda a empresa sente o choque, o impacto da saída. Muitos começam a se perguntar quem será o próximo. O clima no trabalho fica mais pesado e o rendimento tende a cair. Mas se a demissão é feita acompanhada de outplacement, os funcionários sentem-se mais seguros e sabem que não estarão desamparados caso entrem na lista de dispensa. A estratégia também engloba uma mensagem a todos de que a demissão não é um simples corte, e sim uma necessidade de cunho estratégico da

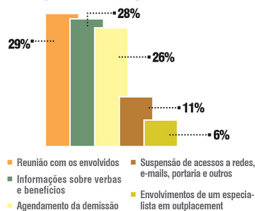
companhia e que a pessoa desligada segue sendo admirada por todos. "Quem apoia as pessoas é bem visto pela sociedade e pelos consumidores, além de ganhar o respeito de quem ficou na organização", diz Lise Chaves.

Outra vantagem em adotar o processo é que essa atenção especial dada ao ex-funcionário inibe futuras demandas trabalhistas. Quem foi demitido tende a ficar magoado com os ex-patrões, mas aqueles que recebem apoio para seguir na carreira saem com uma boa impressão da empresa e dificilmente recorrerão à Justiça para reparar algum dano. A preocupação com o bem-estar melhora até mesmo a imagem da empresa para profissionais de fora de seus quadros, que enxergam na organização um comportamento diferenciado.

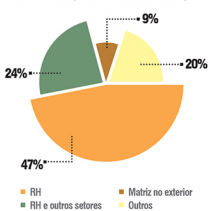
Vale lembrar que nos últimos meses o outplacement também tem sido procurado por outro motivo – que o Brasil insiste em deixar de lado: a crise. Apesar de tentar resistir aos problemas da economia internacional e conseguir manter a expansão do Produto Interno Bruto (PIB), a economia do país, pouco a pouco, começa a enfrentar dificuldades e obriga as empresas a buscarem reestruturações internas. O resultado é mais profissionais sendo desligados. Algumas consultorias de RH, por exemplo, perceberam que o número de clientes dobrou em um ano.

A SAÍDA ENTRE RAZÕES E EMOÇÕES O estudo da Lens & Minarelli abrangeu também reações e políticas de demissão.

Quais as providências tomadas por ocasião da demissão?



Quem define a política de demissão da empresa?



Qual a reação mais comum do executivo diante da notícia da demissão?



Como é feita a comunicação de demissões para o público interno e para o mercado?

