

▶ CURRÍCULO

PARA DIGERIR A DEMISSÃO

USE A DISPENSA COMO PROCESSO DE AUTOCONHECIMENTO E FACILITE A VOLTA AO MERCADO

| PATRÍCIA SANTOS DUMONT
| pdumont@hojeemdia.com.br

Já esperando ou não, receber o comunicado de uma demissão é sempre desconfortável. Independentemente dos motivos que influenciaram a decisão do gestor, assimilar a notícia é difícil. Para facilitar o processo e não deixar que o desligamento impacte no futuro profissional, a dica é encará-lo com responsabilidade. Nada de colocar a “culpa” na conta da empresa, alertam especialistas.

“É sempre um processo difícil e, para alguns, até doloroso. Entendê-lo é fundamental para buscar crescimento. É importante que o gestor ou o RH dê um feedback ao profissional, mas a pessoa precisa ter maturidade para assimilar o momento e fazer uma auto-reflexão”, diz a head trainer e hacker comportamental Patrícia Lisboa.

A responsabilidade sobre a decisão, por outro lado, deve ser compartilhada. Não basta olhar o currículo do candidato. Processos seletivos cuidadosos são indispensáveis e evitam demissões de surpresa, afirma a especialista. “É importante

Desligamento em período inferior a um ano costuma ser mal visto pelo mercado de trabalho, alertam especialistas em carreira

que os departamentos de RH entrevistem, conheçam os candidatos e, assim, entendam o processo de forma sistêmica e não como um recorte”, explica.

Manter os feedbacks e, dessa forma, alertar o profissional sobre possíveis inadequações ao longo do percurso também é fundamental para garantir um desligamento respeitoso e sem traumas.

“É preciso que, antes, o gestor imediato tenha for-

necido sequenciais feedbacks quanto a problemas de performance ou comportamento. Normalmente, antes da demissão, já é sinalizado um descontentamento”, diz David Braga, CEO e headhunter da Prime Talent, empresa de recrutamento de executivos.

ANTES DE UM ANO

Segundo Braga, a estabilidade dos profissionais nas posições e organizações é tradicionalmente observada nos processos seletivos. Por esse motivo, conforme o headhunter, desligamentos prematuros costumam ser assimilados com ressalva pelo mercado de trabalho.

“Profissionais que atuaram por menos de um ano dificilmente fecharam um ciclo. Com o mercado em crise, conquistar uma posição e ser demitido em curto espaço de tempo pode ser negativo para a carreira”, justifica.

De acordo com o recrutador, processos demissionais costumam estar atrelados a problemas de performance ou comportamentais e à incompatibilidade do colaborador com a cultura da empresa.

82%

OS PROCESSOS SELETIVOS DE TROCA PROFISSIONAL DE MÉDIA E ALTA GESTÃO CONDUZIDOS PELA PRIME TALENT EM 2018 FORAM MOTIVADOS POR FALTA DE ADERÊNCIA DO PROFISSIONAL À CULTURA DA EMPRESA E PELO COMPORTAMENTO DELE

Volta ao mercado inclui currículo bem feito, presença na web e serviço de recolocação

Quem foi pego de surpresa com a notícia deve evitar entrar no ciclo da reclamação e buscar recalcular a rota rumo a uma recolocação profissional. Reestruturar o currículo, fortalecer o networking e ingressar em redes sociais específicas são estratégias acertadas neste momento. Serviços prestados por empresas de transição e reposicionamento também são bem-vindos.

Especialistas alertam ainda para a importância de um posicionamento profissional adequado nas redes sociais, que servem, cada vez mais, como vitrine para o mercado de trabalho. Ser franco na entrevista pós-desligamento tam-

bém é fundamental.

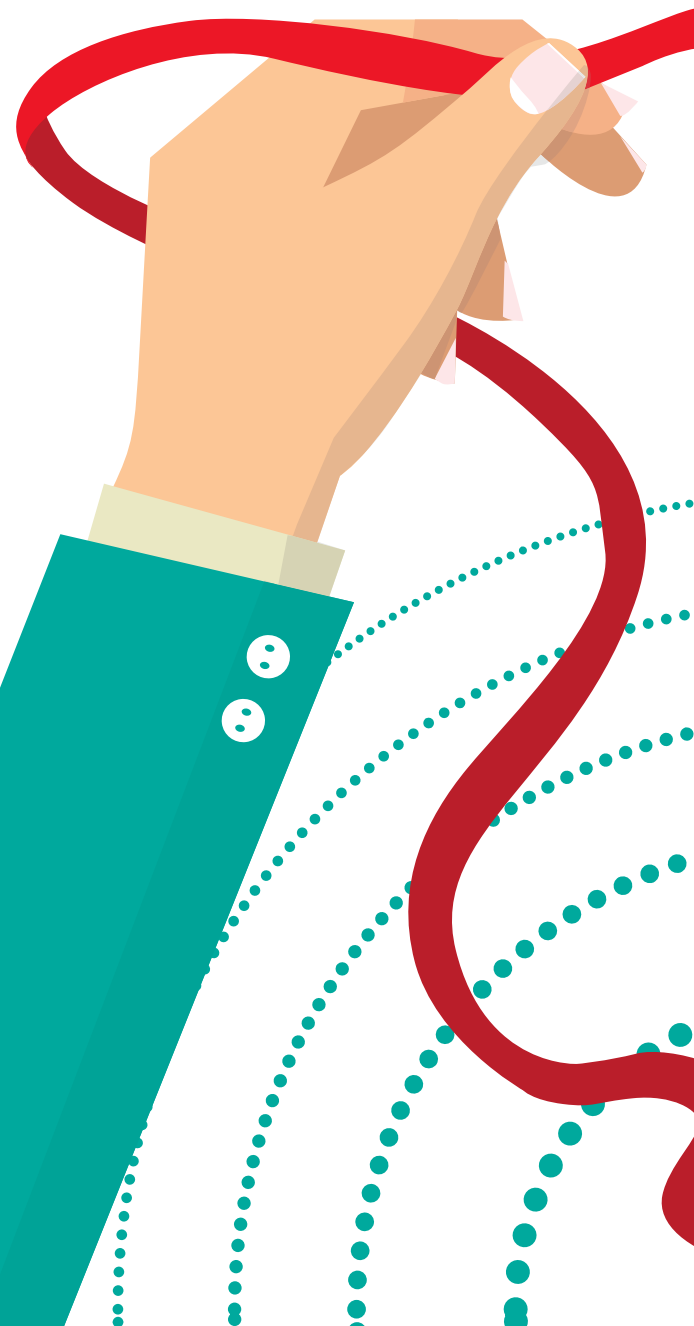
“Alguns profissionais subestimam o poder de um currículo bem feito e, por causa disso, sequer são chamados para uma entrevista. Ser transparente em um processo seletivo também é essencial, mesmo porque empresas com boas práticas de recrutamento costumam fazer o referenciamento profissional dos candidatos e descobrem o real motivo da saída daquela empresa”, alerta David Braga, CEO e headhunter da Prime Talent.

REPLACEMENT

Ao se programar para o recomeço, considere também a contratação de uma

empresa de *replacement*. Especialistas em recolocação profissional, são capazes de orientar o candidato nas melhores escolhas, ajudando na elaboração do currículo e indicando oportunidades disponíveis no mercado.

“Esta é a atitude mais adequada. Além de orientar e atuar diretamente com o profissional, dando assistência e aconselhamento constantes, a empresa estará apta a identificar oportunidades disponíveis compatíveis com o perfil do candidato”, diz a especialista em carreiras Fátima Trindade, vice-presidente da Thomas Case & Associados.

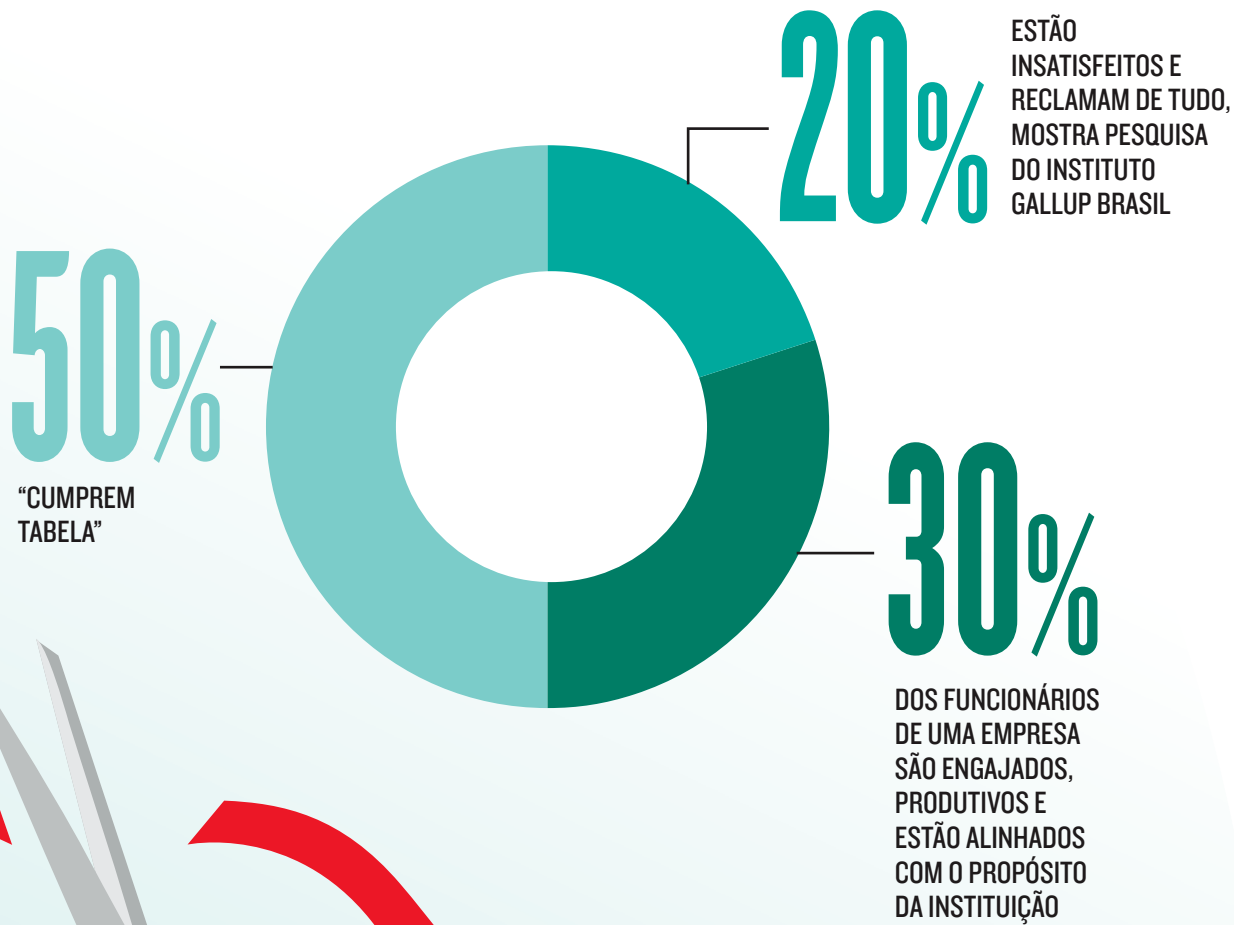


“ENTRAR NO CICLO DE RECLAMAÇÃO É PERIGOSO E CULPAR A EMPRESA DEMONSTRA IMATURIDADE, FALTA DE RESILIÊNCIA E AUSÊNCIA DE AUTOCONHECIMENTO. O PROFISSIONAL QUE ENTENDE O QUE OCASIONOU A DEMISSÃO TEM MAIS CHANCES DE SUCESSO EM OUTROS PROCESSOS SELETIVOS”

David Braga - CEO da Prime Talent, empresa de recrutamento de executivos

“É IMPORTANTE SERMOS SINCEROS E HONESTOS. TODA RELAÇÃO SE BASEIA NISSO. NUMA ENTREVISTA DE EMPREGO PÓS-DEMISSÃO, DEVE-SE REAGIR COM NATURALIDADE E VERDADE EM RELAÇÃO A ISSO, SEM DAR ÊNFASE NO QUE MOTIVOU A SAÍDA”

Patrícia Lisboa - head trainer e hacker comportamental



“A ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO É O MOMENTO NO QUAL EMPRESA E PROFISSIONAL CONVERSARÃO SOBRE O MOTIVO DA SAÍDA E O QUE PODERÁ SER MUDADO. ENTENDER O CONTEXTO AJUDARÁ NO APRIMORAMENTO INDIVIDUAL”

Fátima Trindade - vice-presidente da Thomas Case & Associados, especialista em gestão de carreiras e hunting

