RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber.
ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP.
Ano IV, v.1, n.1, jan/julho 2024. | submissão: 20/10/2024| aceito: 22/10/2024 | publicação:24/10/2024

Empregabilidade e Outplacement: Ferramentas utilizadas como acessão ao mercado de trabalho e recolocação do profissional a um novo emprego em casos de demissão voluntária ou involuntária

Employability and Outplacement: Tools Used for Labor Market Access and Professional Reemployment in Cases of Voluntary or Involuntary Dismissal

Célia Alves Dias Celiaalves2402@gmail.com Pós – Graduação Gestão de RH no Setor Público

RESUMO

O estudo deste artigo trata a empregabilidade e outplacement como fatores preponderantes para o mundo coorporativo, atualmente o profissional deve está em constante reciclagem, pois a cada dia o mercado de trabalho se torna mais exigente e seletivo, buscando assim profissionais com habilidades, conhecimentos e capacidades além do necessário em sua área de atuação.

Palavras-chave: Empregabilidade e Outplacement.

ABSTRACT

The study of this article relates in employability and “outplacement” as preponderant factors for the corporative world. Currently, the professional must be in constant recycling because everyday the job market becomes more exigent and selective looking for professional with knowledge, abilities and capacities beyond necessary in the their expertise area.

Keyword: Employability and “Outplacement”

Introdução

Ao longo da história, várias mudanças aconteceram no chamado mundo do trabalho e, especialmente no início dos anos 90, a questão da empregabilidade passou a ocupar um lugar de destaque no contexto de trabalho. Dessa forma a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, e isso exige que o profissional tenha maior capacidade de aprender e de se adaptar à nova realidade de mercado. Nem sempre as habilidades e conhecimentos são suficientes para manter o profissional empregado, o aumento ou a diminuição do índice de empregos está diretamente ligado a situação econômica do país, com isso chega o temível processo de demissão, atualmente uma das ferramentas que vem sendo utilizadas pelas empresas é o outplacement uma solução profissional elaborada com o objetivo de conduzir com dignidade e respeito os processos de demissão nas companhias, a prática dessa ferramenta faz bem para a

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

saúde, tanto da empresa, quanto a do profissional dispensado. O artigo trata a empregabilidade e outplacement como ferramentas preponderantes para o mundo coorporativo, o objetivo, é mostrar de forma breve como o profissional deve manter-se empregado no alto mercado competitivo, e como buscar nova recolocação profissional em casos de uma demissão voluntária ou involuntária.

Empregabilidade

A empregabilidade é a nomenclatura dada à capacidade de adequação do profissional às novas necessidades e dinâmica dos novos mercados de trabalho. O termo empregabilidade foi criado por José Augusto Minarelli, no fim dos anos 90. Remete à capacidade de um profissional estar empregado, mas muito mais do que isso, à capacidade do profissional de ter a sua carreira protegida dos riscos inerentes ao Mercado de Trabalho. Segundo Chiavenato (1999), a empregabilidade surgiu devido ao alto índice de desemprego. Ela provém, portanto, da diferença entre a velocidade das mudanças tecnológicas, as quais exigem do indivíduo novos conhecimentos e habilidades e a velocidade da reaprendizagem. A empregabilidade exige do profissional a busca constante pelo aprimoramento de seus conhecimentos, sendo esta uma exigência fundamental para se inserir no mercado de trabalho.

Segundo Almeida (2006) em que cita um artigo de Nancy Malschitzky, a empregabilidade está relacionada a qualquer modalidade de trabalho, seja na montagem do próprio negócio ou na prestação de serviços como empregado de uma pequena, média ou grande empresa. É preciso estar respaldado em raízes fortes que fomentem o crescimento e a transformação profissional. O mercado de trabalho, cada vez mais competitivo, busca profissionais com habilidades e competências renovadas. Atualmente busca-se um perfil profissional pautado na competência e no desenvolvimento de habilidades. Isso se deve ao fato de que o mercado de trabalho necessita de profissionais atualizados e conscientes de sua realidade.

Os seis pilares da empregabilidade

Adequação da profissão à vocação

Um profissional realizado sabe conciliar a sua função com a capacidade e paixão pelo o que desempenha. O primeiro pilar é a adequação da profissão à vocação, a pessoa que faz aquilo que gosta torna o ambiente de trabalho saudável e executa as atividades com criatividade e dinamismo. A proximidade entre o trabalho desempenhado e a vocação é fundamental para que a pessoa tome a iniciativa para executar as atividades do dia a dia com ânimo, disposição e muita energia. Muitos profissionais por um motivo ou outro estão envolvidos com atividades a qual não correspondem a sua vocação com isso desenvolve um péssimo trabalho tornando improdutivo diante das rotinas desenvolvidas. A insatisfação profissional torna o empregado improdutivo e desmotivado trazendo um ambiente ruim para o convívio da equipe, ocasionando conflitos com os demais envolvidos. O profissional que se encaixa fora da adequação

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

profissional deve buscar novos horizontes, a qual sua carreira se ajuste a sua opção vocacional.

Competências

Conforme Almeida (2006) competência representa o saber efetivo da matéria enquanto a habilidade relaciona à sua execução, ou seja, sua prática. A empregabilidade relaciona a

realidade de todo e qualquer profissional. Para ser inserido no mercado de trabalho é importante que o profissional tenha consciência de suas verdadeiras competências e habilidades. Portanto não basta apenas ter um diploma a empregabilidade exige: preparo técnico; capacidade de liderar pessoas; habilidade política; habilidade de comunicação oral e escrita em pelo menos dois idiomas; habilidade em marketing; habilidade de vendas e capacidade de utilização dos recursos tecnológicos. O profissional que tem competências e habilidades diversas é capaz de atuar em qualquer ambiente organizacional, proporcionando mudança e visão renovada. Diante do mundo atual e globalizado o mercado de trabalho exige constantes mudanças e atualização dos profissionais, por isso o Ideal, é preparar para exercer novas funções, caso contrário o profissional será considerado ultrapassado e sem valor para o mercado de trabalho. Um aspecto importante neste pilar é a divulgação, é necessário posicionar como um solucionador de problemas e estar à disposição do mercado.

Idoneidade

A idoneidade implica na confiança das partes e entre outros fatores como: ética; conduta; correção e respeito.

Saúde física e mental A saúde fisica e mental é fundamental pois o cuidado com a mente e o corpo não é um simples modismo, um corpo leve e uma mente saudável está mais bem preparado para enfrentar os desafios do dia-a-dia. Pessoas saudáveis têm bons relacionamentos e interage de maneira favorável com mais prontidão, logo estarão preparadas para os períodos de maior desgaste.

Reserva financeira e fontes alternativas de aquisição de renda

Não é difícil dentro de uma organização um profissional se deparar com situações adversas a qual levará situações de discórdia e com isso poderá afetar à sua estabilidade ou sua permanência no emprego.

É preciso planejar, buscar fontes alternativas que poderá ser um segundo emprego, a realização de trabalhos esporádicos, um investimento produtivo o deixará mais tranqüilo em casos de algum contratempo.

A perda do emprego significa perda na entrada de receita, As reservas são uma defesa que ajudará o profissional se sustentar e ter um sustento por algum contratempo.

Relacionamentos

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

O último pilar e de extraordinária importância todos os problemas humanos se resolvem com seres humanos, desde que você cultive bons relacionamentos e saiba onde estão as pessoas. Quem conhece pessoas adquire informações e quem tem informações tem acesso, logo, outro grande patrimônio de um profissional é o seu relacionamento. Uma pessoa cuidadosa registra seus relacionamentos, cultiva-os, mostra-se solidária, atenciosa e prestativa, com isso estaremos tratando bem do capital social, combatendo a inflação do esquecimento, da indiferença, do descuido e frieza. Em termos profissionais é muito importante ter uma networking, uma forma de se manter conectado a sua rede de relacionamentos mantenha contato com essas pessoas.

Empregabilidade e Relacionamento

Hoje a capacidade de promover a harmonia é um atributo cada vez mais valorizado no mundo dos negócios e pode decidir a ascensão na carreira. Muito se fala sobre empregabilidade o aumento ou a diminuição do índice de empregos está diretamente ligado a situação econômica do país. E a demissão a que está atrelada? Por que as pessoas são demitidas? Segundo o consultor comportamental Wilson Mileris, o principal motivo para esse fenômeno é a desarmonia no ambiente de trabalho. “A não cooperação, a briga pelo poder, a bajulação, intrigas, exibicionismo e o desamor são fatores que colocam vários profissionais na contramão”. Os potenciais demissionários são aqueles que têm dificuldades para atuar como um membro eficaz de equipe. “Está na contramão aquele profissional que não consegue estabelecer relações humanas produtivas. Habilidades como a camaradagem, o respeito, a confiança e a humanização nos ambientes corporativos são, cada vez mais fundamentais para manter o profissional no curso da prosperidade. “Se há coesão e laços de afeto entre os participantes o grupo tem alto poder

de barganha nas relações sociais. Quando há desarmonia o grupo perde sinergia, e a capacidade de influenciar os resultados positivamente. E onde há consenso existem chances maiores de ampliar a produtividade”, declara o profissional. De acordo com o consultor o primeiro fundamento que um profissional deve dominar para não só manter seu emprego “em segurança” como para ascender dentro da própria empresa é compreender que uma equipe vencedora é feita de grandes realizadores individuais, cada um contribuindo com seus talentos, conhecimento, sabedoria e acima de tudo dedicação. O especialista dá dicas de como assegurar sua ascensão dentro de qualquer empresa: Visão do Futuro; Integridade; Comprometimento; Lidar com a diversidade; Iniciativa; Acreditar no amor como investimento. Mileris enfatiza a importância de se reciclar. “Mantenha sua empregabilidade em alta. Busque atualizar-se sempre, principalmente com assuntos relacionados ao seu cargo, profissão ou ramo de atividade, busque ser conhecedor das novidades do meio e participe de feiras, workshops e palestras, ou seja, tornar-se referência em seu meio, assim sempre que precisar as portas estará aberto”.

Estabilidade e empregabilidade

A oportunidade de trabalho resumida pela palavra emprego é a somatória de capacitação, relacionamento e mercado. Se pudéssemos atribuir peso a cada uma dessas três vertentes, certamente o mercado tenderia a ser um pouco mais importante do que as duas outras. Isso

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

porque é o mercado que dita as normas de absorção de mão-de-obra. Quando ele está competitivo, o que mais conta é a capacidade de realização além de um bom relacionamento aliado a uma ampla estratégia de mercado. Para os empregados que estão trabalhando manter a empregabilidade, em momentos de forte concorrência é necessário: Reciclagem Profissional; Bom relacionamento com seus superiores; Conhecimento de outros idiomas e Informática; Enfrentar os Desafios e aproveitar as oportunidades; Focar nos resultados; Participar das atividades e Manter e Investir nos relacionamentos interno e externo. Empregabilidade e aparência

O profissional moderno tem confirmado diariamente que para ser considerado "competente" precisa oferecer além de sua expertise (conhecimento e técnica de atuação) um

especial cuidado com a sua aparência, compostura e estilo pessoal, pois estes fatores também constituem sua formação. As empresas se preocupam cada vez mais com isso porque o funcionário hoje é mais um reforço da imagem que a empresa pretende passar para o mercado. O colaborador funciona como um cartão de visita da empresa assim durante o atendimento ao cliente seja ele (presencial, telefônico ou virtual), o colaborador é observado em todo tempo seja nos encontros como: reuniões internas; almoço; confraternização e até nos momentos de lazer ou descanso. É preciso compromisso com o significado que nos mantém empregáveis qualquer deslize pode converter em retrabalho e desprestígio. O profissional para cultivar a boa imagem e apresentação deve ser completo, além de ter um ótimo conteúdo precisa apresentar uma bela embalagem como: Vestuário; Higiene Pessoal; Etiqueta; Postura; Imagem; Iniciativa; Não fazer pré julgamento das pessoas; ter bons contatos e está aberto a feedback. O mercado está cada vez mais competitivo, para possuir uma boa empregabilidade, devemos analisar os seguintes aspectos: O mercado em se atua; Exigências quanto à formação no seu ramo de atividade; Experiência profissional; Competências gerais e específicas; Network; Imagem; Automotivação e Adaptabilidade. A ampliação da empregabilidade não depende apenas de uma boa experiência profissional e titulação acadêmica, mas também de uma excelente análise estratégica do mercado que desejamos atuar. É preciso realizar uma análise de todas as situações que influenciam direta e indiretamente nossas vidas para que assim possamos direcionar nossos esforços e obter o sucesso profissional. O trabalhador diferenciado se destaca já na fase de seu planejamento estratégico profissional, quando busca melhores oportunidades de mercado, realizando uma identificação e seleção criteriosa de todas as informações pessoais e de mercado, definindo seus objetivos e metas para que desta forma mantenha o foco no sucesso desejado.

Relacionamento profissional

Ao contrário do que se pensa não é só o empregador que escolhe o empregado, o trabalhador desempregado escolhe minuciosamente também o bom empregador ou o bom patrão. O trabalhador desempregado tem o direito de escolha sobre a empresa também, escolhe aonde enviar o currículo e as empresas que lhe causam admiração. Sempre

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

procuramos patrões melhores do que nós mesmos seríamos, desejamos ter uma liderança forte, alguém capaz de nos orientar também. Os empregadores de uma forma geral deveriam entender este "namoro" profissional que nunca tem fim, podemos ser reintegrados a uma empresa, voltar a trabalhar com o mesmo empregador, ou prestar serviços sob outras formas para uma empresa com a qual já nos relacionamos. O bom relacionamento no trabalho garante emprego, hoje a capacidade de promover a harmonia é um atributo cada vez mais valorizado no mundo dos negócios e pode decidir a ascensão na carreira.

Outplacement

Depois de anos de dedicação e até de sacrifício, não é fácil aceitar a realidade do desemprego, a necessidade de procurar um novo emprego é algo que meche com o profissional, com isso algumas empresas tem aplicado a ferramenta outplacement, programa que visa à preparação para a reformulação de carreira e a recolocação profissional, é sem dúvida um instrumento útil de apoio aos empregados dispensados, no sentido de minorar as conseqüências negativas da situação e de motivar e consolidar a sua capacidade de readaptação. Essa prática empresarial foi nascida nos Estados Unidos nas décadas de 50 a 60 o objetivo, era apoiar aos trabalhadores despedidos no processo de reinserção profissional noutras empresas. Inicialmente esta prática era desenvolvida no interior das próprias empresas que procediam aos despedimentos, o objetivo era de reduzir o impacto social das demissões e minimizar os seus efeitos sobre a imagem institucional. Progressivamente foram nascendo outras empresas especializadas que prestavam o serviço de outplacement em regime de outsourcing. Além do serviço de outplacement estas empresas prestavam ainda serviços de aconselhamento em especial na área da gestão de carreiras.

Objetivo do Outplacement

Outplacement faz bem para a saúde da empresa e para o executivo dispensado. É uma atividade abrangente que visa aumentar as chances de empregabilidade do profissional, ela estuda soluções para carreira levando em consideração as experiências, objetivo da pessoa, e as tendências do mercado.

O objetivo do Outplacement é também fazer um trabalho de aconselhamento ao próprio executivo para que encontre alternativas e novas opções de funções. Muitos profissionais demitidos não sabem mais elaborar o seu próprio currículo e até mesmo procurar emprego.

As vantagens do Outplacement

As duas partes são beneficiadas com a outplacement. Para o empregado dispensado serve como instrumento de apoio, espaço de acompanhamento e metodologia de autoconhecimento que se revelará útil na procura de nova ocupação. Já para o empregador, constitui a concretização do seu interesse e respeito pela situação dos colaboradores, essa preocupação de apoiar e custear no que for possível a transição para novas funções, garanti a qualidade do clima corporativo e

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

fortalece a imagem institucional perante o público interno e externo. A empresa que despede, ao contratar uma entidade especialista nesses processos de transição, está a dar ao trabalhador um suporte chave em todas as questões essenciais para uma mudança de carreira eficaz. Desde acompanhamento psicológico, a coaching, apoio na preparação para a reentrada no mercado laboral (elaboração de cartas de apresentação, currículos e preparação para entrevistas), procura de postos de trabalho ou, se o profissional optar por essa via, assistência ao empreendedorismo e à criação de um negócio próprio. O outplacement é direcionado a todos os trabalhadores e todas as empresas sejam elas de médio ou grande porte, o foco é que assumam a responsabilidade social como estratégia a um ambiente de trabalho saudável como prioritário.

As Desvantagens do Outplacemnt

A desvantagem para serviços é que eles são projetados com o que o empregador tem em mente e não do empregado. Os melhores consultores são os que colocarem o que o funcionário precisa em primeiro lugar, vendo as coisas do seu ponto de vista e não do empregador.

3.1 Os Benefícios do Outplacement

Quando uma consultoria em "outplacement" é contratada, tem como objetivo acolher o profissional desde o momento da demissão e orientá-lo sobre a melhor maneira de recomeçar, fazendo com que repense e redimensione sua carreira. A consultoria de recolocação traz os seguintes benefícios: Redução do tempo de recolocação em média 60% dos casos; Diminui o stress e aumenta a auto-estima profissional; Melhora a imagem do profissional perante o mercado; Evita constrangimentos por falta de sigilo (Para profissionais que estão trabalhando); Estabelece um plano estratégico e assertivo que pode servir para sempre; Direcionar os currículos com maior assertividade; Evita erros comuns em processos seletivos e entrevistas; O profissional passa a fazer parte das redes de relacionamento da Corporate RH com abrangência nacional; Tem uma equipe de profissionais trabalhando para o seu sucesso e Reduz em até 50% os custos com a recolocação.

A recolocação É o metódo em que a empresa de consultoria trabalha para recolocar o demitido no mercado de trabalho, auxiliando-o a refazer seu currículo, aplicando avaliações para identificar seu desempenho, promovendo "workshops" e palestras sobre gestão e mercado, cursos de imersão em inglês e espanhol ou oferecendo apoio psicológico, entre outros serviços. A Recolocação Profissional ou o Outplacement é uma atividade abrangente, tem como objetivo estudar junto com o profissional a solução para sua carreira, levando em conta o que o mercado oferecem a experiência e o objetivo da pessoa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objeto de estudo teve como foco mostrar a utilização da empregabilidade e outplacement, como acessão ao mercado de trabalho e recolocação do profissional a um novo emprego, em casos de demissão voluntaria ou involuntária. Atualmente, garantir a sobrevivência em uma

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.

organização é uma questão de estratégia, pois o mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais competitivo e exigente, a qual o profissional deve possuir habilidades e competências renovadas de forma a se adaptar a nova realidade. Quem for bom e se adaptar fica, quem não atender as expectativas da organização, automaticamente participa de um processo de seleção natural, pois tanto o profissional quanto a empresa busca uma saída para o problema, ou seja, o retorno do profissional ao mercado de trabalho. Na medida em que a tecnologia e os meios de comunicação avançam, aumenta a complexidade das relações humanas. Hoje se busca no mercado pessoas habilidosas, competentes e capazes de desenvolver atividades tanto sozinhas como em grupo, por isso se requer a necessidade do empregado manter sua empregabilidade se adaptando a essa nova realidade do mercado. Dessa forma, é notório que a necessidade de se manter em um mercado competitivo requer muito do profissional as exigências são cada vez maiores, precisamos nos adaptar a esse novo cenário, contudo, as organizações também têm se mostrado mais preocupadas com seu papel perante a sociedade, visando o capital humano como fator primordial para seus negócios, investindo desde a entrada até a saída dos mesmos.

Referências

ALMEIDA, Marcus Garcia de. Pedagogia empresarial: Saberes, Práticas e Referências. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

Este é um artigo publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença CreativeCommons Attribution, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que o trabalho original seja corretamente citado.