

Entrevista concedida ao caderno de Empregos&Negócios do Jornal A Tarde de Salvador/Ba.

Panorama Geral e Dicas sobre o período de crise enfrentada pelo Nordeste.

A repórter Carine Aprile , entrevistou Cássia Albuquerque, Sócia Diretora da Alcance Soluções Empresariais e atual Diretora de Pesquisa e Desenvolvimento da ABRH/PE.

Perquntas:

1- A crise realmente afetou a empregabilidade no Brasil? E no Nordeste, como está a situação das demissões em massa? Há estatísticas?

- Acho que a empregabilidade é algo diferente da crise mundial que estamos vivendo. Se o profissional está preparado com todas as suas competências-técnicas e comportamentais para competir, ele terá excelentes oportunidades na empresa em que está e em futuras empresas.
- 15 anos de estabilização monetária e 6 anos de prudência macroeconômica deixaram o país em boas condições para enfrentar a crise.
- As previsões de vários economistas mostram que seremos um dos que menos sofrerá em termos de crescimento, pois o Brasil já vem tomando algumas medidas:

1. O Brasil vive Reestabelecimento do regime democrático com a nova Constituição (há 20 anos);

2. O Brasil tem uma posição extremamente forte, reservas sólidas, um sistema financeiro saudável e bem administrado, e o Banco Central e o governo vêm se conduzindo muito bem durante todo o processo;

3. Estabilização macroeconômica (há 15 anos);

4. Políticas fortes de inclusão social (há 10 anos);

5. Crescimento médio de 4,5% com criação recente de 5 milhões de empregos (há 5 anos, principalmente na região do nordeste com os novos investimentos em Pernambuco);

6. Maioria da população já integrando a nova Classe Média (52% na Classe C devido a transferência de Renda (Aposentadoria Rural, Aumentos Reais do Salário Mínimo, Bolsa Família).

6. O Brasil não possui conflitos étnicos, sociais ou religiosos relevantes. Tudo isto contribui para um cenário positivo.

Com relação ao nordeste, é a melhor oportunidade nos últimos 50 anos com 30 bilhões de investimentos em:

1. ESTALEIRO ATLÂNTICO SUL.

2. REFINARIA ABREU E LIMA.

3. PÓLO PETROQUÍMICO-TÊXTIL.

4. FERROVIA TRANSNORDESTINA.

5. CANAL DO SERTÃO.

6. PÓLO FARMACOQUÍMICO.

7. SIDERÚRGICA CSN.

Em Pernambuco temos em torno de 2.000 empregos sem a devida mão de obra qualificada, mesmo no meio da crise mundial.

2- Poderia citar grandes empresas que demitiram em massa?

- Musashi do Brasil (Pernambuco);
- GM no mundo todo;
- Microlite (Pernambuco);
- Bateria Moura;
- A Embraer dispensou cerca 4,2 mil empregados em todo o Brasil;
- Empresas do segmento de construção civil e empresas do segmento automobilístico.

3- Quem é o primeiro a ser demitido num período de crise? Que tipo de profissional é descartado?

- É incrível que se pareça algumas empresas estão adotando hoje como estratégia, demitir os níveis Estratégicos e Táticos (Diretores e Gerentes). É uma forma de redução de custos e de se preservar e manter a mão de obra técnica mais qualificada, investida e formada. O Executivo muitas vezes ganha uma remuneração que dá para pagar a remuneração de vários profissionais técnicos, pois as empresas não querem, depois de todo um tempo de formação, disponibilizar a sua mão de obra qualificada para o mercado.
- A ordem econômica mundial valoriza os intangíveis, as idéias, a criatividade, a atitude e o empreendedorismo. Inovação radical e a ruptura serão as únicas estratégias para se escapar da competição globalizada e da crise mundial, isto é o que espera o mercado.
- Relacionamento interpessoal; maturidade psicológica e profissional para se trabalhar em times será o perfil exigido para os profissionais atuais. Veja que esse perfil desenhado é requerido pelo mercado e o que conseguir se enquadrar e se adaptar a toda essa exigência de inovação sobreviverá, ao mesmo tempo que os profissionais que se distanciarem desta realidade de exigência, se tornando um profissional comum, sem talento, tradicional, acomodado, sem iniciativa, sem compromisso e distantes do esperado deverá ser demitido e descartado.

4- Quando a crise é anunciada é possível provar que você é indispensável e garantir o emprego? De que forma?

- Claro que sim, atitude, acabativa, empreendedorismo, e multifuncionalidade é palavra de ordem neste mercado inovador e competitivo. É necessário que o profissional adquira outras competências que nem sempre são técnicas e sim comportamentais e quem sabe um pouco de carisma, simpatia e sorte complementem este perfil. Na verdade é uma composição de vários fatores para se tentar driblar este cenário.

5- E se o profissional for demitido? O que deve fazer para conquistar uma nova posição no mercado?

- A primeira coisa é tentar trabalhar a sua empregabilidade percebendo o que aconteceu, se você foi demitido porque a empresa realmente está insustentável no meio da crise ou se as suas competências não estão em consonância com os objetivos da organização, isto precisa estar claro e a razão precisa estar à frente da emoção. Neste cenário muitas empresas aproveitam para demitir aqueles profissionais com baixo desempenho e baixa maturidade comportamental. O

importante é trabalhar a sua auto-estima ao mesmo tempo em que trabalha os *gaps* de involução profissional. É necessário usar a rede de relacionamento, aproveitar para se capacitar, fazer um curso de Especialização, buscar empresas de recolocação e circular o currículo pelo mercado de forma virtual e pessoal em certos casos e nunca esqueça de participar de eventos e feiras na sua área, pois quem não é visto não é lembrado.

6- Na hora de demitir, as empresas podem optar por processos menos traumáticos para os seus funcionários, como a demissão assistida (outplacement). Aqui no Nordeste, este tipo de cuidado por parte das empresas é muito raro. Por favor, descreva as vantagens tanto para as empresas, quanto para os funcionários, de se optar pelo outplacement? Fiquei sabendo que nos Estados Unidos muitos profissionais dispõem este auxílio. É verdade? Por que?

- Hoje o cenário é outro, os profissionais no mundo todo estão à procura de um benefício e auxílio na hora de ser demitido. A recolocação é um recurso extremamente viável e normal para cargos de níveis estratégicos e táticos.
- Existem outras alternativas para as demissões, como negociação com sindicatos sobre redução ou corte de horas extras, redução de jornada de trabalho, férias coletivas, etc, são algumas das alternativas apresentadas para se tentar minimizar as demissões em massa e neste sentido os profissionais de Rh se tornam importantes parceiros para negociar com os empregados e empregadores em todas as empresas, buscando equidade para as partes.

***Cássia Albuquerque* – Sócia da Alcance Soluções Empresariais e Diretora de Pesquisa e Desenvolvimento da ABRH/PE**