

COMPORTAMENTO

Como deixar a empresa sem fechar portas

Agir com transparência, bom senso e preparar equipe para sucessão favorecem mudança de emprego sem trauma

CARREIRAS

Ana Paula Lacerda

Com o mercado aquecido, a caça por talentos é constante. A maioria dos executivos de alto escalão já viu algum de seus subordinados, colegas (ou ele próprio) ser convidado por outras empresas a assumir novos desafios. E para aqueles que decidem trocar de empresa, um cuidado deve ser tomado: não fechar as portas para um bom relacionamento e um possível retorno, no futuro.

“Os executivos devem fazer um desligamento consciente”, diz a headhunter responsável pela divisão de RH da consultoria Michael Page, Renata Wright. “Ou seja, assim como o executivo espera que seu valor seja reconhecido, ele deve saber qual o impacto de sua saída e ajudar a companhia a lidar com isso.”

O principal ponto de um desligamento amigável é deixar uma pessoa ou equipe preparada para assumir suas funções. “Um executivo que não tenha preparado um substituto falhou como bom profissional”, opina Renata. O outro ponto é a

transparência. “Nenhum executivo deve sair correndo de uma empresa. A não ser, claro, que a situação seja péssima – mas ainda assim, deve-se manter um mínimo de profissionalismo.”

A própria Renata está em sua segunda passagem pela Michael Page. “Era analista, mas queria aprofundar minha experiência com RH. Após um ano na Michael Page, informei meus superiores que iria para a Coca-Cola. Em seguida, entrei para o Citibank. Sempre deixei claro os motivos pelos quais saía e que podiam contar comigo.” Segundo ela, a experiência adquirida em outras empresas a valorizou como profissional, e ela retornou à Michael Page convidada a coordenar todas as buscas por profissionais de RH da empresa.

Muitas empresas reconhecem que seus profissionais podem crescer fora delas. “Existe a expressão ‘executivo-bumerangue’. É aquela pessoa que vai para outra empresa, cresce em áreas onde não cresceria na empresa original e depois volta melhor”, explica o sócio da Fesa Global Recruiters, Denys Monteiro. “Em geral, empresas estruturadas não vêem trauma na saída de executivos. Faz parte do jogo.”

Entre competidores diretos, no entanto, a situação é mais delicada. “Há empresas, como al-



MARCIO FERNANDES/AE

BUMERANGUE - Renata voltou à Michael Page após seis anos fora

gumas telefônicas, que fazem acordos para que seus executivos passem algum tempo longe do setor antes de serem contratados por concorrentes diretos.” E antes de começar na no-

va empresa, Monteiro diz que umas férias são válidas: “para que o cansaço acumulado não prejudique o aprendizado dos novos desafios.”

Não existe um tempo exato

O QUE NÃO FAZER

● **Sair às pressas:** Toda decisão de saída deve ser comunicada com certa antecedência, mesmo quando a vontade de sair da empresa é grande. O prazo padrão é de 30 dias.

● **Alarde:** Não é elegante ficar anunciando aos quatro ventos que se está em contato com algum headhunter. Se feito antes de aparecer uma proposta concreta, o executivo se arrisca a ficar sem uma nova oportunidade e fora dos planos da empresa antiga.

● **Não deixar substitutos:** Todo executivo deve ter alguém em sua equipe capaz de assumir suas funções e ciente dos projetos em andamento. É a pessoa com quem ele deve ter mais contato durante o período de transição.

● **Barganhar ofertas melhores:** Caso receba uma proposta de outra empresa, o executivo não deve pedir à sua empresa original que a cubra. Essa atitude é vista com maus olhos por empresas e headhunters.

para deixar uma empresa, no entanto trinta dias costuma ser um prazo padrão. “O executivo deve conversar com seus superiores e colegas e comunicar sua decisão”, explica Sam Os-

mo, sócio-sênior da Korn&Ferry. “Não muito antes, para não ser considerado uma carta fora do baralho, nem muito em cima da hora. Além disso, não é elegante ficar alardeando por afcada café que se toma com um headhunter.”

LEILÃO

Em cerca de 20% dos casos, as empresas originais cobrem a oferta feita ao executivo para tentar mantê-lo. “Mas essa é uma escolha que deve ser muito bem pensada”, diz Osmo. “Metade desses executivos acaba saindo mais tarde.” Os motivos, segundo ele, são vários: às vezes, a empresa-mãe oferece mais do que realmente poderia suprir em termos de crescimento e fica apenas nas promessas; em outras, o executivo percebe que realmente queria desafios diferentes.

O que não pode ser feito, segundo os consultores, é um “leilão” do próprio passe. “Perguntar se a empresa cobre a proposta recebida é uma das piores perguntas que o executivo pode fazer”, opina Renata, da Michael Page. “Ele se mostra como alguém que muda facilmente de opinião. Um bom executivo faz a análise das opções e comunica sua decisão.” Monteiro, da Fesa, concorda. “Barganha soa como chantagem. No alto escalão isso não existe.” ●