

CONSCIÊNCIA SOBRE OS **DESAFIOS DO PÓS-CARREIRA** NÃO SE CONVERTE EM **PREPARAÇÃO PARA O FUTURO**

Esta é a principal conclusão da pesquisa desenvolvida em conjunto pela Page Executive e Angatu IDH

O aumento das médias de expectativa de vida no Brasil e no mundo, em paralelo com a queda no índice de natalidade são os principais motivos para o desencadeamento do que os americanos resolveram chamar de “Agequake”. A Longevidade é uma das maiores conquistas da humanidade, porém nos coloca frente a frente com grandes desafios.

Atentos a esta tendência em 2018,

a Page Executive, especializada no recrutamento de posições como presidentes, executivos em c-level e conselheiros, juntou-se a Angatu IDH – que atua no preparo de executivos para a aposentadoria desde os anos 90. Juntas, desenvolveram um levantamento com 400 profissionais brasileiros em altas posições, entre os seus 40 – 60 anos para entender como veem a sua vida no pós-carreira.



Já que viveremos mais, porque não imaginarmos que a carreira que escolhemos por volta dos 18 anos, ao entrarmos na faculdade, pode não ser àquela que estaremos exercendo aos 60, 70 anos?

Neste material, estes profissionais foram convidados e refletir sobre seu preparo para uma vida mais longa em todos os seus aspectos: Saúde, Planejamento financeiro, Relações afetivas e familiares e também Projeto de Vida.

O QUE A PESQUISA APONTA PARA OS EXECUTIVOS E AS EMPRESAS

Do lado das empresas, a Page Executive já tem observado algumas mudanças não só no comportamento destes profissionais, mas também em como as companhias tem preparado para (re)absorver estes profissionais. Até então, um desejo comum entre profissionais já em cargos de alto escalão era

passar a empreender ou tornar-se conselheiro de outras empresas. Mas é claro que este tipo de movimentação não cabe a todos, por isso tem crescido plataformas de aconselhamento ou consultoria prestada por profissionais de grande experiência de mercado, e hoje aposentados de suas atividades.

COMO FOI REALIZADA A PESQUISA?

- Pesquisa realizada durante o segundo semestre de 2018
- Pouco mais de 400 executivos de primeiro escalão (Presidentes e Diretores, em sua grande maioria), responderam à pesquisa
- Metade dos profissionais trabalha em subsidiárias de grandes multinacionais e a outra metade em empresas de capital nacional
- 70% homens / 30% mulheres
- Múltiplos setores
- 90% tem mais de 20 anos de atuação profissional

PREOCUPAÇÃO X PREPARAÇÃO

- 77% dentre os executivos tem desejo de fazer uma transição de carreira. Deste universo, no entanto, **57,5% não tem nenhum projeto desenhado para esta transição.**
- 22% responderam não ter reserva financeira para realizar sua transição:
- 22% dizem que não conseguem realizar a transição pela escassez de oportunidades em sua nova área:

- 21% respondem ter receios em relação aos desafios enfrentados caso optem por fazer a transição
- Somente 3% está se investindo em educação formal (cursos universitários, mestrado, pós graduação) para esta transição
- 36% responde utilizar revistas e outros veículos de comunicação para se atualizar sobre as tendências do mercado de trabalho.

Com os indicadores acima e com base nas conversas, percebemos que a maior parte dos executivos entre os 40 e 60 anos tem CONSCIÊNCIA da importância da preparação para o pós-carreira. No entanto, este entendimento não está se tornando um plano claro. A

principal preocupação convertida em ação está no campo financeiro. Outros aspectos, como preparação acadêmica, desenvolvimento de novas competências e preocupação com a atividade social, no entanto, não estão sendo convertidas em planos claros.

A VIDA SEM SOBRENOME CORPORATIVO



Um dos pontos que chama atenção nas conversas com os executivos é que que aqueles que dizem estar se planejando com projetos pessoais estão bastante focados no lazer. “Em nossa experiência, isto acaba demonstrando uma visão fora da realidade”, diz Denise Mazzaferro, da Angatu IDH. “Ao serem questionados sobre projetos pessoais, viagens e atividades ligadas aos seus hobbies são destaques. No entanto, com o aumento da expectativa de vida é pouco realista acreditar que alguém passará 20 anos viajando ou dedicando-se a um hobby”, complementa.

Para Renato Bernhoeft, da Angatu IDH, desde a infância somos educados para que tenhamos uma carreira, sucesso e sejamos permanentemente produtivos. “E isto funciona relativamente bem até o momento de transição que se inicia na meia idade, hoje por volta dos 45 anos. Quando se aproxima a fase de aposentadoria, em que as pessoas imaginam que ‘desfrutar’ é seu único objetivo, defrontam-se com a dura realidade que não se prepararam para isto”, diz.

Fernando Andraus, da Page Executive, complementa a visão com o outro lado, a necessidade do sobrenome corporativo: “Diariamente, conversamos com executivos que demonstram desejo de atuar como Conselheiros, mentores de startups e consultores. Não vemos, no entanto, a preparação para atuar nestas atividades acompanhando o desejo na grande maioria dos casos. A vida corporativa oferece uma série de proteções não contempladas nestas opções, como status, estruturas de suporte a decisão e a facilidade oferecida pelo sobrenome corporativo”, afirma o executivo.

O dinheiro será suficiente?

No aspecto de planejamento financeiro a pesquisa aponta que a maioria menciona que tem reserva para até 20 anos, e também mencionam que precisam trabalhar pelo menos mais 10 anos. Ou seja, a questão de planejamento financeiro é bastante relevante.

No entanto reflete a percepção de um futuro de risco, que é preciso autonomia e uso desta reserva financeira como única forma de remuneração. Todavia

para este capital humano altamente qualificado há hoje maneiras de atuar (e rentabilizar) suas experiências. O mercado altamente competitivo tem muito a ganhar com a participação de executivos com largo histórico por traz de projetos de transformação, reestruturação e avanço. Não apenas nas figuras de conselheiro ou como consultor, mas integrante de projetos com alto níveis de complexidade dentro das empresas.



O LADO DAS EMPRESAS

Parte relevante das grandes empresas já fala sobre a necessidade de convivência entre múltiplas gerações. No entanto, a maior parte ainda pensa nisso no formato de emprego tradicional. No futuro, certamente haverá oportunidade de contratação de profissionais seniores para projetos específicos e por tempo determinado. “As consultorias de executive search certamente terão um papel fundamental para identificar oportunidades nas empresas e conecta-las com profissionais experientes dispostos a trabalhar por tempo determinado e com objetivos específicos”, afirma Fernando Andraus, da Page Executive.

PRINCIPAIS APRENDIZADOS

- A maior parte dos executivos no primeiro escalão tem consciência sobre os desafios e a importância da preparação para o pós-carreira. A maior parte, no entanto, não está tomando medidas imediatas de preparação para o pós carreira.
- A principal preocupação demonstrada está no campo financeiro. Outras áreas como preparação acadêmica, relações sociais e desenvolvimento de novos conhecimentos não está na agenda da maior parte dos executivos
- O sobrenome corporativo ainda é um desejo manifestado pela maioria. Atuação como consultores, conselheiros e mentores é o destino demonstrado pela maior parte. No entanto, o desejo de atuar nestes papéis não é convertido em preparação na grande maioria dos casos.
- As empresas poderão aproveitar o aumento da longevidade como oportunidade de contratar conhecimento no futuro. O formato de emprego tradicional, no entanto, é muito improvável para combinar oferta e demanda.