

## O passo a passo no gerenciamento da transição de carreira

### - Capítulo II -

Na última edição desta revista, a primeira parte desse artigo sobre recolocação profissional definiu três etapas que ajudam o executivo na condução de um programa de transição de carreira: 1) avaliação de alternativas de carreira; 2) seleção do mercado alvo e; 3) preparação do currículo. Confira, na seqüência, os próximos passos.

#### **Quarto Passo**

Envio do currículo para consultorias em *Executive Search*. Existem cerca de 100 empresas profissionais e bem conceituadas de recrutamento e seleção de executivos no mercado, também conhecidas como *Headhunters*. Na hora da escolha, é importante identificar quais delas atuam nos mercados-alvo e com o perfil do executivo.

Alguns sites vêm se tornando fonte de recrutamento e seleção de profissionais. Por exemplo, *Latpro*, *Hotjobs*, *Monsters* e, principalmente as câmaras de comércio, como a Americana, Britânica e Alemã. São duas atividades básicas na busca de uma nova posição. Todavia, depende das empresas possuírem vagas disponíveis para que chamem o profissional para uma entrevista.

#### **Quinto Passo**

*Networking* – Há uma percepção no mercado de que mais de 70% das oportunidades não são visíveis à maioria dos profissionais que buscam um emprego. Elas estão ocultas. Com isso é fundamental compreender que, no processo de contratação, existe a rota do profissional e a da empresa. O caminho do profissional: em geral, em primeiro lugar as pessoas procuram um novo emprego por meio dos jornais e percebem que o número de posições disponíveis, principalmente para o nível executivo, vem decrescendo desde a década de 1980. Numa segunda medida, o profissional prepara seu currículo e o distribui entre amigos, conhecidos, ex-chefes, etc. Aumenta sua visibilidade e seu acesso a um número maior de vagas. Mesmo assim, esses dois passos possuem um espectro de atuação muito limitado.

O caminho da empresa: quando uma empresa busca um profissional no mercado, o primeiro passo, em geral, é identificar internamente um colaborador preparado para assumir a função e promovê-lo. Diante dos processos de enxugamento e reengenharia, dentre outros por que passaram as empresas na década de 1990, é muito comum encontrar os quadros enxutos e não existir um plano de sucessão consistente.

O próximo passo da empresa, então, é recorrer à sua rede de relacionamentos. As pessoas começam a ligar para seus contatos, ex-colegas, fornecedores, clientes, associações de classe, etc., na busca por indicações de profissionais. Essas indicações não garantem que o profissional irá assumir aquela vaga, mas, sim, que irá participar do processo seletivo. Eles vêm recomendados e avaliados. É exatamente nesse processo que existe o maior número de vagas disponível no mercado. Porém, estão invisíveis, estão na cabeça dos gestores.

Continuando a trilha da empresa, se a rede não responde, o próximo passo será recorrer às empresas especializadas na contratação de executivos, os *Headhunters*. Outra saída é a empresa fazer uma seleção dentre todos os currículos que recebeu recentemente e que estão no Depto. De RH ou, então, publicar um anúncio nos jornais.

Profissionais de consultoria especializada em *Hunting* informam que, a cada anúncio colocado nos jornais, recebem em média 3 mil currículos e que só com ferramentas tecnológicas sofisticadas é possível fazer uma seleção sem que se percam bons profissionais durante o filtro.

Como conclusão, podemos afirmar que as maiores alternativas de uma nova posição no mercado, se encontram na rede de relacionamentos, de forma oculta, e a única forma de acessá-las é através do *networking*.

A utilização da rede de relacionamentos, com o objetivo específico de atrair oportunidades, necessita de preparo. Em primeiro lugar, definir quem deve ser contatado, logo depois, a forma de abordagem e, principalmente, como conduzir uma conversa de mais ou menos 50 minutos, sem falar de vaga ou mesmo de emprego. É um contato profissional, onde o executivo irá discutir mercado, tendências, projetos e, ao mesmo tempo, trocar informações.

### **Sexto Passo**

Preparação para a entrevista – As atividades já descritas têm como objetivo principal gerar entrevistas de emprego, seja com *Headhunters* ou com a empresa contratante. Portanto, o momento da entrevista é chave para o sucesso da contratação. Decidido a buscar um novo emprego, o executivo precisará saber conduzir a conversa de forma a relatar suas principais competências, fundamentadas em histórias de sucesso.

Richard Bolles, em seu livro *Como conseguir um Emprego e Descobrir a Sua Profissão Ideal* (Sextante – GMT), traz pesquisa que comprova que, quatro em cada cinco executivos, perdem uma oportunidade de emprego por problemas de postura, de comportamento, atitude, brilho nos olhos e, na maioria das vezes, o executivo é

sacrificado no processo seletivo. Sequer é considerada a formação acadêmica, ou melhor, suas competências funcionais.

Portanto, preparação para uma entrevista é fundamental. Estudar as informações mais importantes e atualizadas sobre a empresa – faturamento, principais clientes e produtos, mercados em que atua, recentes notícias – mostrará ao entrevistador que o candidato se preparou para aquele encontro. Faz muita diferença.

Boa sorte (e muito trabalho)!

Sami Boulos é consultor em gestão de carreira e sócio fundador da Boulos Consulting Group.