

«Proficídio»

Texto: José Bancaleiro

COM O PATROCÍNIO

STANTON CHASE



© Klaus Ebner - Fotolia.com

Gosto sempre de começar com uma «estória». Conheço o Samuel (nome fictício) há muitos anos. Ao longo da sua carreira deu inúmeras provas de ser um profissional competente, honesto, dedicado e focado no alcance dos seus objetivos e na defesa da sua empresa. Nos últimos anos foi responsável comercial de uma boa empresa para se trabalhar. Mas mesmo estas empresas passam por processos penosos de mudança e o Samuel, já numa idade «envelhescente», foi apanhado num processo coletivo de 'downsizing'. Não conheço os detalhes da negociação, mas, conhecendo o sector e sabendo de outros colegas, diria que foi «dentro da média». Até aqui nada que mereça ter escrito estas linhas. O problema surge na sua última hora de trabalho, quando o Samuel, usando os seus acessos, decide apagar toda a base de dados de clientes, provocando o pânico na empresa. Problema enorme, mas não irreversível, porque com os atuais 'softwares' é possível não só identificar de onde partiu o

apagão como recuperar praticamente todos os dados. Suicídio (ou auticídio) é o ato intencional de se matar a si mesmo. «Proficídio» é o ato voluntário de acabar com uma carreira profissional. Trata-se de um ato ou de um conjunto de atos que, pela sua gravidade, prejudicam de maneira determinante e muitas vezes definitiva a carreira profissional de uma pessoa. Frequentemente, o «proficídio» não mede convenientemente a gravidade e o impacto dos seus atos. Só o percebe mais tarde, quando começa a sofrer as consequências da forma como atuou, e na maioria dos casos já é tarde.

Uma das fases mais propensas ao «proficídio» são os últimos dias de ligação a uma empresa. Ora, todos sabemos que a transição entre empregos é, felizmente nuns casos e infelizmente noutros, uma das experiências que cada vez com maior frequência acontecerá na vida de uma larga maioria de pessoas. É por isso que a «separação» é um dos «momentos da verdade»

da gestão de recursos humanos e deverá ser gerida eficazmente por empregadores e empregados. Da parte das empresas, o despedimento de um colaborador de forma pouco profissional ou mesmo indigna não só tem um forte impacto negativo nos restantes colaboradores como originará alguém que transmitirá para sempre uma imagem negativa sobre essa empresa. E o mundo dá muitas voltas. O mesmo acontece do lado dos colaboradores. Por muito que se repita, a desvinculação é sempre um acontecimento doloroso, dependendo do seu grau de dor do tempo e da qualidade do vínculo e das razões da sua cessação. Não é a mesma coisa trabalhar muitos anos numa empresa que adoramos ou poucos meses numa que nem conhecemos bem. Não é a mesma

Por muito que nos custe, devemos gerir a nossa saída de forma a tirar dela o máximo retorno e a deixar uma boa imagem.

coisa despedir-se ou ser despedido. Seja como for, vamos ter de enfrentar os dois tipos de situações, e por isso convém saber geri-las e aproveitá-las.

Quem, como eu, tem acompanhado ao longo dos anos inúmeras situações de transição de carreira, sabe que a rede de contactos ('networking') é o canal por onde chegam a maior número de novas oportunidades profissionais. E, dentro deste canal, as recomendações de antigos colegas são não só as que geram maior número mas também as que geram as oportunidades com mais interesse e maior probabilidade de sucesso.

É por isso que atos como o do Samuel, que acabam por se tornar conhecidos de todos os colegas e de uma grande parte do mercado, são um autêntico «proficídio». Por muito que nos custe, devemos gerir a nossa saída de forma a tirar dela o máximo retorno e a deixar uma boa imagem. Para isso, invista em 'networking', porque são os seus atuais colegas a sua melhor fonte de referências para futuros empregos ou negócios.

Alguns conselhos simples: não dramatize, não «lave roupa suja», não culpe os seus chefes, não seja «Calimero», mostre disponibilidade para ajudar, trabalhe com zelo até ao último dia e mantenha uma atitude ética durante e após a demissão.

Mais importante que o C de cunha é o R de recomendação. ☺

Opinião: John Antunes^(*)

«Dignisizing»

A liderança e a gestão de um processo de reestruturação e 'downsizing' de uma empresa exige um elevado sentido de ética, sendo vital assegurar um compromisso entre a Administração e os colaboradores focado na justiça e na dignidade humana. Logo, após a decisão de avançar com o processo é crucial assegurar o compromisso e o envolvimento dos diretores de topo, comunicando de forma clara os fundamentos e os objetivos que se pretende cumprir, bem como as áreas e os colaboradores afetados. A comunicação interna deverá também ser clara e transparente, com os colaboradores afetados a serem informados antecipadamente, no respeito pela dignidade humana, e, se possível, encorajados a manter a sua diligência e o compromisso até ao último dia de trabalho na empresa. Um processo de 'downsizing' introduz muitos desafios e mudanças numa organização. Os colaboradores expressam sentimentos de «perda, traição e dor», mesmo os que permanecem na empresa. Estes sentimentos poderão conduzir a situações de elevada pressão e 'stress', com potenciais conflitos entre colegas de trabalho e membros da mesma equipa.

Os colaboradores necessitam de apoio durante um processo de mudança e transição, sendo muito importante assegurar que a administração seja uma parte relevante nesse suporte, evitando a situação «nós e eles», em que os colaboradores não sintam confiança na liderança do processo de 'downsizing'. A comunicação deverá ser aberta, transparente e honesta, permitindo que sejam colocadas as questões e as dúvidas, evitando um ambiente de suspeita e rumor que apenas fomentará um sentimento de ansiedade e desconfiança nos colaboradores. Num processo de mudança e transição são perfeitamente normais sentimentos de insegurança e perda de motivação. Na liderança de um processo de 'downsizing' o maior desafio é procurar assegurar uma comunicação honesta, que promova um sentimento de confiança e dignidade junto dos colaboradores. Num processo de 'downsizing' o desempenho dos colaboradores será necessariamente afetado; contudo, promovendo uma relação de confiança mútua entre estes e a Administração, incentivando a motivação para a diligência no trabalho até ao último dia, assegurando que o fecho de uma etapa profissional seja feito com a maior dignidade, beneficiando assim os próprios colaboradores no momento da transição entre empresas na procura de um novo desafio profissional. A ética na liderança de um processo de 'downsizing' está, sobretudo, em não negar a complexidade dos desafios, assumindo um compromisso com a justiça e a dignidade humana, promovendo o que, num novo léxico, seria o «dignisizing».

^(*)John Antunes é presidente da Comissão Líquidatória da Parque EXPO 98 SA



© D.H.

José Bancaleiro
é 'managing partner'
em Portugal da Stanton Chase
International - Your
Leadership Partner.
jbancaleiro@stantonchase.com