



José Bancaleiro
Managing Partner da Stanton Chase International

“Sair pela porta da frente”

Não quero ser agoirento, caro leitor, mas é muito provável que o seu futuro lhe reserve muitas entradas e saídas de empresas. De facto, as estatísticas demonstram que o número médio de empregadores na vida activa de uma pessoa tem vindo a aumentar a um ritmo crescente. Sair dum emprego, por iniciativa própria ou por decisão de outros, é, pois, um acontecimento cada vez mais frequente e de grande importância para empregados e empregadores. É, por isso, que ambos deverão geri-lo eficazmente.

Para as **empresas**, a saída de um colaborador é aquilo que os marketeers classificam como um “momento de verdade” (uma ocasião decisiva num relacionamento) pelo conjunto de consequências que produz. A forma como as empresas gerem estes acontecimentos tem um forte impacto na pessoa que sai e também nas que ficam. Um colaborador que à saída é tratado com dignidade, não só é um bom espelho para os restantes, como se torna um embaixador da empresa e, quem sabe, um dia regressará reforçado com novas competências. Um que é maltratado à saída não só servirá de exemplo aos colegas (nas costas dos outros . . .) como o transmitirá a todos os “stakeholders” que puder. Há uns anos, uma empresa farmacêutica despediu um dos seus quadros técnicos na altura da sua demissão, nunca imaginando que esse mesmo profissional iria ter no futuro um papel de decisão na entidade pública que tinha o poder de aprovar os seus novos produtos.

A forma como uma empresa demite (e acolhe) os seus colaboradores diz muito sobre a sua cultura e, especialmente, sobre o valor que dá às suas pessoas. As (boas) empresas utilizam as entrevistas de saída como uma forma não só de detectar e corrigir áreas de disfuncionais, mas também de minimizar à saída os problemas que sempre existem na relação laboral.

Mesmo que se repita muitas vezes, para um **trabalhador** desvincular-se duma organização é sempre um

acontecimento com alguma carga emocional. Dependendo do tempo de ligação, da qualidade do vínculo e das razões de saída, o grau e a emotividade dessa carga serão diferentes. Não é a mesma coisa trabalhar vinte anos numa empresa que adoramos ou dois meses numa que nem conhecemos bem. Não é a mesma coisa despedir-se ou ser despedido. Seja como for, vamos ter de enfrentar os dois tipos de situações e, por isso, convém saber gerilas e aproveitá-las.

Algumas regras simples poderão ajudar. (i) Antes – Faça um plano e nunca informe ninguém antes da situação estar oficial e definitivamente resolvida. O conhecimento informal por outras pessoas pode inviabilizar alternativas, assim como voltar atrás poderá ser prejudicial para a imagem de ambas as partes. (ii) Durante - seja a sua saída voluntária ou imposta, proceda de forma a tirar dela o máximo retorno e a deixar uma boa imagem. Seja honesto mas não dramatize, mostre disponibilidade para ajudar e trabalhe com zelo até ao último dia, mantenha uma atitude ética durante e após a demissão, não “lave roupa suja”, não culpe os seus chefes, não seja “Calimero”. (iii) Depois - Manter o contacto com os seus chefes, colegas, clientes e fornecedores pode ser o melhor legado que leva dessa organização. Eles são quem mais pode contribuir para a sua reputação e a sua melhor fonte de referências para futuros empregos ou negócios. Invista, pois, enquanto é tempo no reforço do seu network na empresa. Comunique a sua saída e os seus futuros contactos, através dum pequeno texto adequado à situação, objectivo, orientado para futuro e com um toque pessoal.

O mercado é pequeno e as pessoas têm uma boa memória.

José Bancaleiro

