

DO DESEMPREGO



À RECOLOCAÇÃO

CAP. DESEMPREGO

CAP. DE AMOSTRA

# SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	VII
CAPÍTULO 1: O QUE É UM PROCESSO DE OUTPLACEMENT?	1
<b>PASSO 1: PLANEJAMENTO DE CARREIRA</b>	
CAPÍTULO 2: AQUELA IDEIA DE TRABALHAR DURANTE 30, 40 ANOS E SE APOSENTAR VAI TER QUE SER APOSENTADA!	9
CAPÍTULO 3: ÂNCORAS DE CARREIRA	19
CAPÍTULO 4: INVENTÁRIO DE CARREIRA	31
CAPÍTULO 5: PLANO DE CARREIRA	43
<b>PASSO 2: MATERIAIS DE TRABALHO</b>	
CAPÍTULO 6: PARA SE RECOLOCAR, É NECESSÁRIO MUITO MAIS DO QUE UM CURRÍCULO	69
CAPÍTULO 7: O CURRÍCULO	75
CAPÍTULO 8: APRESENTAÇÃO PESSOAL	81

### PASSO 3: BUSCANDO OPORTUNIDADES

CAPÍTULO 09: BANCOS DE VAGAS E CURRÍCULOS	89
CAPÍTULO 10: AFINAL, O QUE É NETWORK?	95
CAPÍTULO 11: NETWORK NAS REDES SOCIAIS	105

### PASSO 4: PROCESSOS SELETIVOS

CAPÍTULO 12: O QUE É RECRUTAMENTO E SELEÇÃO?	113
CAPÍTULO 13: ENTREVISTAS	119
CAPÍTULO 14: PROVAS E TESTES	149
CAPÍTULO 15: TÉCNICAS VIVENCIAIS	153
CAPÍTULO 16: O QUE FAZER APÓS O PROCESSO SELETIVO?	157
CAPÍTULO 17: AGORA É COM VOCÊ!	165
BIBLIOGRAFIA	169
ÍNDICE	173

# APRESENTAÇÃO

**A**ntes de começar a ler, pare um pouco e lembre-se de quem você era há dez anos. Não só profissionalmente, mas em vários aspectos de sua vida: qual era a música que ouvia? O que gostava de ler? Qual era o seu hobby? Como eram seus relacionamentos pessoais? Quem era o seu melhor amigo?

Parece simples, mas não é tão fácil assim. Agora pense: se, há dez anos, eu lhe perguntasse onde estaria hoje, você conseguiria prever quem se tornou?

Pense em como você é agora: qual é a música que gosta de ouvir? O que gosta de ler? Qual é o seu hobby? Como são os seus relacionamentos pessoais? Quem é o seu melhor amigo?

Agora vamos olhar para o futuro. Se eu fizer essas mesmas perguntas, mas projetando para daqui a dez anos, provavelmente você achará que não mudará muito. Que daqui a dez anos será muito parecido com quem é hoje.

Isso é muito comum. Em uma brilhante palestra no evento TED ([www.ted.com](http://www.ted.com)) chamada *A Psicologia do Nosso “Eu” Futuro*, Dan Gilbert diz que é mais fácil lembrar do que imaginar. Possuímos a tendência de achar que o que somos hoje é a nossa forma definitiva, o que Dan chama de “fim da história”. Segundo o palestrante, temos uma ideia fundamentalmente errada a respeito do poder do tempo.

Se analisarmos nossos ciclos de vida e os compararmos com pessoas de outras idades, nossos pais e nossos filhos, sentimos que há uma grande

diferença na velocidade com que as pessoas mudam seus comportamentos, atitudes, ações e crenças.

Jovens parecem estar em constante mudança, sempre atrás do que é novo e daquilo que rompe com o *status quo*; já os idosos parecem não mudar nunca.

Mas o que Dan mostra é que não há uma idade mágica em que paramos de mudar, de crescer e evoluir. Comparando dados de uma pesquisa feita com pessoas das mais variadas idades, ele conclui que nunca temos a devida percepção de como nossa vida pode mudar nos próximos anos.

“Já tenho 40 anos, não posso mudar de carreira!”

Isso nos traz ao motivo central de meu livro. Há muitos anos acompanho profissionais que, no auge de sua vida produtiva, começam a se questionar sobre sua carreira, mas muitas vezes ficam presos ao caminho que construíram — como se não houvesse a possibilidade de redirecionar sua vida profissional.

E isso não acontece apenas com quem está desempregado. Quem se encontra fora do mercado de trabalho após os 40 anos sofre com um preconceito ainda muito forte. Mesmo que a nossa vida profissional tenha ficado mais longa, seja pelo aumento da expectativa de vida, seja porque a idade de aposentadoria ficou maior, ainda existe essa ideia de que um profissional com mais de 40 anos ficou ultrapassado.

Desde 2015, as taxas de desemprego no Brasil cresceram acentuadamente. Enquanto no início da década chegaram a ser registradas taxas abaixo de 5% de desemprego, que podem ser consideradas como pleno emprego, na segunda metade da década a taxa média de desemprego registrou patamares sempre superiores a 11%.

O tamanho da população brasileira durante a segunda metade da década é de cerca de 200 milhões de pessoas (IBGE, 2018). Mas a taxa de desemprego é calculada a partir da população em idade ativa (PIA),

ou seja, a quantidade de pessoas com idades entre 15 e 65 anos. Dentro da população em idade ativa, encontra-se a população economicamente ativa (PEA), isto é, aquelas pessoas que, estando em idade ativa, exercem atividade profissional. No Brasil, a PEA é calculada em cerca de 50% da população total do país.

A taxa de desemprego é calculada dividindo a quantidade de pessoas que fazem parte da população economicamente ativa e estão desempregadas em um determinado mês.

Assim, a taxa de desemprego média na segunda metade da década, que é de 12,3% sobre a PEA, significa cerca de 13 milhões de pessoas desempregadas.

Esse número oficial, divulgado pelo IBGE e noticiado na mídia, embute uma realidade. Na verdade, existe uma quantidade quase igual de pessoas em subempregos: trabalhos sem registro em CLT, trabalhos temporários — os chamados “bicos”. Ainda segundo dados do IBGE, somados os desempregados aos subempregados, o país conta com 28 milhões de pessoas que não exercem plenamente suas atividades profissionais, durante toda a segunda metade da década.

O desemprego atingiu em cheio os patamares intermediários da estrutura das empresas. Analistas, supervisores, coordenadores, gerentes são alguns dos cargos que foram dizimados das estruturas empresariais.

Além dos impactos da crise econômica sobre a taxa de desemprego, o mercado de trabalho tem passado por mudanças importantes, que apontam algumas tendências para o futuro da relação entre empresas e funcionários.

Verifica-se uma redução do emprego industrial, em função de novas tecnologias e novos processos de produção. O emprego se torna mais sofisticado, mais intelectual e menos braçal, mesmo na indústria. O co-

nhhecimento passa a ser tão ou mais importante que o capital financeiro, em especial o conhecimento que gera inovação.

Não importa qual seja a sua área de atuação profissional, nas últimas décadas o mundo do trabalho mudou! Quantas vezes ouvimos ou lemos notícias sobre reengenharia, *downsizing*, redução de níveis hierárquicos ou terceirização?

Quem está nessa situação é forçado a fazer escolhas e buscar novos caminhos. Pode ser duro e/ou difícil, ainda mais em um momento como o que passamos em nossa economia. Mas pode possibilitar o encontro com um novo eu, um novo caminho pessoal e profissional.

Para mim, quem está bem empregado, com tranquilidade financeira e estabilidade profissional, corre um risco ainda maior. Há um ditado que fala que em time que está ganhando não se mexe.

Porém isso nos leva a um aprisionamento em uma gaiola de ouro. Estamos insatisfeitos, infelizes, desmotivados, mas continuamos, pois não aceitamos abrir mão de tudo aquilo que conquistamos — em especial, o status do cargo.

Em sua palestra, Dan Gilbert diz que em todas as idades, de 18 a 68 anos, as pessoas subestimaram muito a quantidade de mudança que sofreriam durante os próximos 10 anos.

Ou seja, nossa vida muda muito mais do que imaginamos e nós mudamos junto com ela.

Se você tem menos de 40 anos hoje, lhe proponho um desafio: como você se imagina aos 40? Se tem 40, como se imagina aos 50? E, com 50, como se imagina aos 60?

Pode ter certeza de que a sua vida vai mudar muito mais do que acha. Pode ser algo fora de seu controle ou pode ser algo que você vai construir, a escolha é sua.



Você pode estar desempregado ou buscando uma mudança em sua carreira. Se está lendo este livro, significa que busca uma nova oportunidade no mercado de trabalho.

Há alguns anos, era comum que as pessoas tivessem um só emprego durante toda a sua vida. Quem trocava constantemente de emprego era mal visto pelas empresas. Tinha a “carteira suja”, ou seja, existiam vários registros profissionais em sua carteira de trabalho mostrando que era uma pessoa pouco comprometida com as empresas nas quais trabalhou.

Hoje, é não só comum como até recomendável que a pessoa tenha várias experiências profissionais.

E como funciona este novo mundo? Como o profissional mudará de empresa diversas vezes durante sua carreira? É importante que ele crie uma boa imagem em seu mercado, que sirva de referencial para as empresas que o contratarão. Neste novo mundo, o profissional é tão bom quanto o seu último projeto. Cresce ou desaparece, depende de suas habilidades e competências; sendo assim, precisa deixar sua marca em todo projeto que faz.

Significa então que a segurança no emprego acabou? Do modo como a conhecemos, sim! Mas uma segurança no emprego muito antiga está de volta. Ela é baseada em um tripé:

**Relacionamento:** O profissional precisa construir uma rede de relacionamentos e contar com o apoio informal dos conhecidos e amigos.

**Competência:** O profissional precisa ter conhecimentos, habilidades e atitudes, ou seja, competências que sejam comercializáveis.

**Diferenciação:** O profissional precisa se destacar dos outros sendo memorável, ou seja, diferente.

Em outras palavras, ele precisa construir uma marca pessoal que o destaque dos demais e que aumente o seu valor no mercado.

Nesta realidade, aqueles que buscam se recolocar no mercado de trabalho precisam desenvolver novas competências, reciclar seus conhecimentos e buscar novos caminhos em sua carreira.

Mas, se você está desempregado, o mais importante neste momento é sair do lugar. É se mexer e aproveitar o momento para não se jogar no sofá.

Levante-se, vá correr, faça um trabalho voluntário, comece algo novo, aprenda algo na internet. Hoje, existem milhares de cursos gratuitos nas redes sociais e nas plataformas de vídeos.

Só não deixe a estagnação e depressão tomarem conta de você.

## CAPÍTULO 1

# O QUE É UM PROCESSO DE OUTPLACEMENT?

O filme *Amor sem Escalas* mostra um profissional que tem uma missão um tanto espinhosa — seu papel é demitir pessoas.

Apesar de parecer insensível, o personagem do ator George Clooney entende que esse processo precisa ser feito com humanidade. A empresa quer automatizar o processo, usando ligações por vídeo para economizar os custos de viagens.

A empresa em que trabalha, na verdade, presta o serviço de outplacement, que é um conceito bem mais amplo do que simplesmente demitir os funcionários — o trabalho de outplacement envolve desde o impacto emocional que a demissão causa até o reposicionamento do profissional em outra empresa.

A função do outplacement é ajudar o profissional no processo de buscar um novo emprego e identificar novas oportunidades de carreira. Um processo de outplacement envolve apoiar o profissional emocionalmente, revisar sua carreira, reescrever seu currículo, definir focos de busca de vagas e ajudar no processo seletivo.

O primeiro momento do processo é a avaliação profissional e currículo. Nele são avaliadas as habilidades, as competências e quais são as melhorias que o profissional precisa desenvolver para se qualificar melhor para a transição. Neste momento, se trabalha também a atualizações do currículo para refletir melhor a experiência e as expectativas do profissional.

O momento seguinte é a identificação de oportunidades de mercado, de acordo com o perfil traçado. Nesta fase se busca ajudar na identificação das oportunidades que o mercado oferece. Busca-se também identificar o futuro desenvolvimento da profissão e as tendências no mercado de trabalho.

Já no momento da preparação para a transição, o profissional é orientado tanto em questões financeiras ligadas ao processo de transição e ao período de desemprego quanto à adequação a uma futura nova posição.

O profissional é treinado para participar de processos seletivos, orientado sobre como listar seus contatos, identificar suas posições e buscar indicações. Tão importante quanto o conhecimento teórico colocado em prática na preparação e no treinamento é o apoio durante o processo de transição da carreira.

O problema dos processos de outplacement é que eles normalmente são caros.

Algumas empresas contratam as consultorias de outplacement para recolocar os profissionais demitidos. Para aqueles que não contam com o benefício, arcar com um processo como esse costuma ser um investimento quase impossível em um momento de incerteza.

Nossa proposta aqui é oferecer um guia com conceitos principais de recolocação, para que você seja seu próprio consultor de outplacement.

O processo de recolocação tem como objetivo que você consiga um emprego — seja ele no formato, ramo ou área que for. Para isso, não basta apenas que seu currículo seja divulgado entre as vagas abertas e entre as empresas. É necessário ter um foco e seguir alguns passos que não só vão permiti-lo buscar um emprego, mas também dar um importante passo na sua carreira.

Esse processo começa com uma análise profunda de sua carreira. Afinal, qual é o caminho que você quer para o seu futuro profissional? Defina o

que deseja do próximo emprego. Muitas pessoas querem mudar de área e rejeitam vagas na área atual que poderiam ajudá-las a fazer a transição. Outras entram no ritmo de aceitar qualquer coisa. Depende muito do seu momento e condições financeiras, mas abrir demais ou afunilar demais pode atrasar sua recolocação.

Neste livro, esse ponto será abordado no **Passo 1: Planejamento de Carreira**. Fazem parte deste passo:

- Análise do perfil profissional.
- Inventário de carreira.
- Plano de carreira.

A partir dessas análises, é possível reescrever o seu *curriculum vitae*. Seu CV deve ser atrativo o suficiente para passar pelas fases iniciais de triagem realizadas pelos profissionais de recrutamento. Em alguns processos seletivos, os recrutadores recebem centenas de currículos. Assim, o recrutador lê rapidamente os currículos, procurando alguns pontos-chave que chamem a sua atenção.

Neste livro, esse ponto será abordado no **Passo 2: Materiais de Trabalho**. Nesta parte, serão abordados pontos como:

- Reescrever o currículo.
- Como preparar outros materiais de apoio, como cartas de apresentação.
- Escrever o seu perfil em redes sociais.

Com o currículo em mãos, é hora de começar a busca por vagas. Você precisa saber para onde enviar seu CV. Enviar milhares de currículos para todos os sites, e-mails de RH e todas as vagas sem sequer olhar para os requisitos podem “queimar” você no mercado, além de não ser a estratégia mais indicada para a recolocação.

Esse ponto será abordado no **Passo 3: Buscando Oportunidades**, no qual serão discutidos pontos como:

- Banco de vagas disponíveis nas redes sociais.
- Dicas de networking.
- Ferramentas de marketing social.

Se todos os passos anteriores forem bem realizados, você começará a ser chamado para o próximo momento do processo seletivo: a entrevista de seleção. Este é um momento crucial para que você consiga se recolocar. Sua postura durante a entrevista deve ser condizente com o seu CV e com o cargo que procura. Estar preparado para o momento da entrevista é fundamental, e esse ponto será abordado no **Passo 4: Processos Seletivos**.

Após a entrevista, é normal que você fique ansioso por uma resposta, principalmente se já está buscando se recolocar há algum tempo. Saber lidar com essa ansiedade é importante, pois você pode acabar se prejudicando se não mantiver o controle. Encher o selecionador de telefonemas, e-mails e mensagens para saber como está o processo pode passar uma impressão errada, mesmo que você esteja apenas ansioso para saber o resultado.

Como em todo processo seletivo existem diversos candidatos, somente um será escolhido, e você poderá estar entre um deles. Saber lidar com a reprovação lhe garante muitos pontos com a empresa e aumenta muito suas chances de ser chamado futuramente.

## INSPIRAÇÃO

O desemprego também traz muita pressão psicológica. Por isso, é preciso manter a positividade durante este período — não se deixar abater com as más notícias que nos rodeiam.

É importante lembrar tudo o que você conquistou até aqui. Você criou/cria seus filhos; cuidou/cuida de seus pais; ajudou/ajuda pessoas necessitadas; você trilhou seu caminho até aqui. Isto é uma tempestade e vai passar. Podemos usar uma linda música de Beto Guedes para pensar nesse ponto:

*E o fruto do trabalho  
É mais que sagrado  
A massa que faz o pão  
Vale a luz do seu suor.*

Sim, você está fora do mercado. Você não está conseguindo se recolocar, mas o seu trabalho já rendeu muitos frutos e o seu suor alimentou você e sua família. Ele é sagrado.

Um outro trecho da música também é muito adequado para você refletir neste momento:

*Abelha fazendo o mel  
Vale o tempo que não voou.*

Esse tempo parado fora do mercado não é perdido. Você pode se desenvolver, crescer, aprender. Fazer valer o tempo que não voou.

Uma reclamação muito comum das pessoas que estão em busca de nova colocação é que os antigos “amigos” desaparecem, evitam atender as ligações e não ajudam na recolocação.

Bem, isso é verdade na maioria dos casos, mas muitos deles também têm medo de perder o emprego e podem estar em dificuldades. Aceite a ajuda dos que lhe ajudaram e compreenda os que não o fizeram.

Enquanto o emprego dos seus sonhos não vem, você pode pensar em uma outra forma de pagar as contas. Nenhum trabalho é vergonhoso. Existem várias dicas sobre isso: vendas por catálogo, aplicativos de transporte etc.

Lembre-se de que, se a resposta não veio hoje, ela pode vir amanhã. O importante é que ela virá!

O objetivo deste livro é disponibilizar a você um amplo, profundo e diversificado material de apoio, selecionado entre as melhores fontes de conteúdo relacionado ao tema “recolocação”.

Porém é necessário que façamos uma importante observação: o livro não pode garantir a recolocação de nenhum profissional. Para ilustrar por meio de uma analogia, pense neste livro como um cursinho pré-vestibular.

Os melhores cursinhos do país têm os melhores professores, os melhores materiais didáticos, o melhor conteúdo e o melhor processo pedagógico. Mas nenhum deles garante que o aluno efetivamente consiga entrar em uma boa universidade. Assim como há mais candidatos do que vagas nas boas universidades, há mais profissionais buscando recolocação do que vagas de trabalho disponíveis.

Da mesma forma que o sucesso de um aluno de cursinho depende, além da qualidade do cursinho em si, do próprio esforço pessoal do aluno, a esperada recolocação no mercado de trabalho dependerá, em grande medida, da sua dedicação.



# PLANEJAMENTO DE CARREIRA

PASSO 1:

CAP. DE AMOSTRA

CAP. DE AMOSTRA