

## **Planos preparam profissionais e empresas para a aposentadoria**

*Alexandre Staut*

Algumas empresas nacionais estão retardando a saída de executivos por temer a descontinuidade nos negócios quando esses profissionais se aposentarem. Mas já há corporações que estão criando projetos de pós-carreira para seus empregados com até cinco anos de antecedência.

Uma das principais preocupações, na fase de transição, é a passagem de conhecimento. "Faltam planos de sucessão estruturados e políticas claras que dêem suporte ao gestor que está saindo e ao que está chegando", diz Karin Parodi, da Career Center, empresa que desenvolve projetos de pós-carreira para empresas nacionais.

"Para as organizações, o receio é o de que essa transição possa quebrar o desempenho e o ciclo de crescimento dos negócios", diz ela, que faz um trabalho de conscientização com os superiores das companhias, alertando sobre a importância dos planos. Ela conta que as empresas não estão apenas pensando em objetivo próprio, mas tentam resolver a vida financeira do profissional que deixa a corporação.

"As empresas que procuram nossos serviços acreditam que um plano de pós-carreira bem estruturado pode gerar um impacto positivo na sua imagem institucional", diz. "Isso facilita a transferência do conhecimento na organização, deixa colaboradores motivados da sua preocupação com os mais velhos, e mostra que a organização cumpre seu papel social, além de outros pontos positivos", completa a consultora.

Um mapeamento realizado pela Career Center registrou um aumento de 50% de planos de pós-carreira em indústrias e em empresas do setor automotivo. Entre os serviços que a consultoria oferece estão palestras sobre saúde, qualidade de vida, novos negócios, benefícios e empregabilidade.

O foco é, também, no empregado, que, com 30 anos de empresa, em média, vê-se obrigado a encarar uma mudança significativa no seu estilo de vida, o que pode levar até a casos de depressão.

"Nosso trabalho acaba por mostrar que a aposentadoria pode e deve ser vista de forma positiva e faz parte da carreira de um profissional. Não há como fugir deste fato", diz Karin.

Philip Dwyer, ex-diretor executivo de Recursos Humanos da BCP Telecomunicações, diz que um plano de pós-carreira foi essencial para que ele continuasse a se sentir útil. Depois de uma vida inteira de dedicação e aprimoramento profissional, poderia aproveitar para viajar, por exemplo, mas o plano lhe mostrou que não podia viver sem trabalho. Assim, acabou abrindo seu próprio negócio.

"Quando a BCP virou Claro, em 2003, tinha 59 anos, era relativamente jovem. Um insight me mostrou que não podia ficar em casa na frente da TV. Corri e fiz um plano pós-carreira. Assim, percebi que podia abrir minha própria consultoria, a Field RH, na qual fui criando, aos poucos, minha própria clientela", diz.

Ele conta que uma das maiores dificuldades que encontrou ao aposentar-se foi ficar, do dia para a noite, com muito menos dinheiro no bolso e sem benefícios. "O plano me apontou direções", diz. "Hoje, percebo que grande parte de meus colegas estão planejando a aposentadoria. Pelo que tenho visto, muitos acabam abrindo sua própria consultoria", finaliza Dwyer.

**Fonte: Gazeta Mercantil, São Paulo, 9 abr.2008, Vida Executiva, p. C9**