

## **Gestores agora aceitam salários menores**

*Montse Mateos e Tamara Vázquez*

Cerca de 20% dos contatos da agenda de trabalho podem proporcionar 80% das chances de recolocação. Para quem acabou de ficar desempregado, essa aplicação do Princípio de Pareto (80% das consequências advêm de 20% das causas) pode servir de consolo. Falar com amigos, recrutadores ou ex-colegas de trabalho também pode ser uma alternativa embora, nesses momentos, nenhuma dessas opções tenham garantia de êxito.

Tanto é assim que muitos dos diretores desempregados que, com otimismo, buscavam um cargo, agora estão não só dispostos a mudar de setor, mas também a aceitar remunerações 30% ou até 40% menores. "Muitos dos executivos têm consciência de que o salário estava inflado e que agora não podem aspirar ter uma remuneração nem sequer similar à que tinham no posto anterior", ressalta Plácido Fajardo, sócio da agência de recrutamento Leaders Trust.

O desemprego alcançou todas as áreas das organizações. Só entre novembro de 2008 e janeiro deste ano, o governo autorizou 3,8 mil expedientes de regulamentação de emprego (ERE, um procedimento para extinguir relações trabalhistas e garantir direitos dos funcionários) que afetaram cerca de 150 mil trabalhadores. Essas demissões coletivas abrem o caminho para que as organizações prescindam daqueles profissionais que ocupam altos cargos, desfrutam de salários mais elevados e contam com maior tempo de serviço na empresa, oferecendo indenização de só vinte dias por ano trabalhado, com um máximo de doze mensalidades.

Nesse cenário, as empresas que prestam serviços de recolocação e outplacement - orientam as companhias na gestão de seus planos de reestruturação, facilitando a reorientação dos profissionais que serão demitidos - já perceberam uma mudança nas pretensões salariais dos candidatos. Segundo confirma o mais recente relatório de recolocação profissional elaborado pela Adecco Human Capital Solutions, a metade dos diretores que entram nos seus programas está disposta a aceitar salário menor.

Como contrapartida, os autores da pesquisa asseguram que, ao contrário do que ocorre no restante dos perfis, a crise está reduzindo o tempo médio de recolocação dos altos cargos. "Em períodos de recessão há menos mobilidade de diretores e, portanto, menos concorrência. Isso aumenta suas opções de recolocação e reduz a duração desse processo, que se estima de cerca de seis meses", disse Nekane Rodriguez, diretora-geral da Create-Lee Hetch Harrison Espanha.

Os recrutadores calculam o mesmo período de tempo para conseguir uma posição, no momento em que nem todos os setores apresentam as mesmas oportunidades de emprego. Entre os mais ativos estão o químico farmacêutico, de consumo, consultoria estratégica, energia, indústria e serviços de informática. E, no que se refere aos cargos, aqueles executivos aptos a atuar nas áreas de recursos humanos, comercial, financeiro e de consultoria estratégica encontram mais facilidade. Esses exigem os melhores: aqueles que tenham experiência, conhecimentos de idiomas, especialização em determinada área e, também, que sejam capazes de mudar de setor.

Álvaro Arias, sócio de Neumann, assinala que esse é o grande defeito de muitos diretores que permanecem parados: "Eles têm a mentalidade de que só podem conseguir emprego no mesmo setor e, às vezes, não é assim. Por exemplo, os que procedem do setor bancário podem trabalhar no varejo; os da área de consumo têm oportunidades na área de consultoria; e aqueles que trabalharam no setor de luxo podem passar a vender serviços de cruzeiro".

Uma exceção é o setor químico e farmacêutico, que é muito exigente: "A alta especialização e experiência desses perfis supõe um valor agregado que facilita encontrar emprego no mesmo setor", disse Rodriguez. Carlos Llagostera, sócio fundador da Transnational Talent, indica que, em qualquer caso, recomenda ao diretor "fazer uma aposta de futuro e, se o projeto vale a pena, aceitar a transferência. Os profissionais com perfil global têm mais chances".

Outra das soluções é o multiemprego que, segundo Rodriguez, é a saída de 8% dos diretores que participam do processo de recolocação. De fato, algumas organizações já facilitam essa alternativa para o outplacement. É a tendência que também observa Antonio Delgado, sócio da Towers Perrin: "Algumas empresas que decidem prescindir de determinadas áreas de negócios propõem apoio aos executivos afetados para criar uma empresa que preste serviços externos, sem exclusividade. Dessa forma, facilitam a saída do trabalho e asseguram parte da renda inicial".

### **O custo da recolocação**

Maite Usón, diretora associada de gestão da MOS-BPI Group, adverte que a situação econômica está aumentando ligeiramente os requerimentos de diretores que sua empresa recebe, sobretudo no caso de multinacionais e de grandes empresas espanholas. "As fusões e aquisições, as reestruturações e as deslocalizações que enfrentam essas empresas as obrigam a efetuar múltiplas mudanças a nível executivo", ressalta. O custo de cada recolocação dependerá de diferentes fatores, como o tempo durante o qual se prolonga o serviço de outplacement, a área de atuação, as garantias de recolocação, a logística necessária - como escritório próprio, secretária, estacionamento, etc. -, a formação, inclusive do acompanhamento para a criação de um novo negócio.

Nesse sentido, Javier Cantera, presidente do grupo BLC, especifica que o modelo de financiamento de sua empresa consta de duas suposições: no primeiro paga a empresa e, no segundo, é o próprio diretor que paga o acompanhamento no processo de transição de carreira. "No primeiro caso, o custo oscila entre € 3 mil e € 7 mil mais bônus, se a duração do processo for de três a seis meses. Enquanto que, no segundo, o preço é de entre € 2 mil e € 5,5 mil além do bônus, segundo o tempo investido na recolocação", disse Cantera.

**Fonte: Gazeta Mercantil, São Paulo, 1 abr. 2009, Plano Pessoal, p. D7.**