

Outplacement: entenda o processo de demissão humanizada

Outplacement é uma estratégia que vem sendo desenvolvida para melhorar os aspectos negativos da demissão de um funcionário, principalmente relacionados à ineficiência de suas atividades.

Isso porque, em algumas situações, a demissão pode limitar a procura por novas oportunidades de recolocação, pois o funcionário recém-demitido perpassa por momentos de indignação, tristeza, alívio, alegria, entre outros sentimentos adversos.

Por isso, é essencial investir no processo de demissão humanizada para recuperar a autoestima, retornar ao conhecido mercado de trabalho ou investir em novas oportunidades de crescimento profissional. Então, se quiser ficar por dentro do assunto, não deixe de ler o post de hoje!

Afinal, o que é outplacement?

Esse termo pode ser traduzido para o Brasil como “transição de carreira” e tem por finalidade apoiar e acolher os funcionários recém-demitidos, a fim de não perderem as esperanças para uma nova oportunidade.

Isso porque a demissão, atualmente, implica sentimentos de fracasso, e muitos indivíduos não enxergam os pontos que foram cruciais para o desligamento ou como podem adaptar alguns comportamentos para novas frentes de trabalho.

Com as propostas do outplacement, os indivíduos conseguirão fazer uma autoanálise, identificando, inclusive, as características que contribuíram para o desligamento, bem como aquelas que foram bem avaliadas.

Como funciona o outplacement?

Após a demissão, as empresas que desenvolvem o outplacement trabalharão com a autoestima e a [inteligência emocional](#) do funcionário, por meio de treinamentos, dinâmicas e atualizações sobre as novas exigências no mercado.

Por meio de etapas previamente definidas, os trabalhadores serão orientados desde o processo de desligamento até uma possível recolocação. Entenda mais sobre esses passos a seguir.

Definição sobre o desligamento

Após diversas reuniões com o setor de recursos humanos sobre as causas da demissão e os impactos, para o funcionário e a empresa, dessa decisão, será definido o cronograma do desligamento.

Orientação sobre o processo de demissão

Após o comunicado da demissão, os supervisores orientarão os recém-demitidos sobre as questões trabalhistas, os direitos adquiridos, o levantamento do acerto financeiro final, entre outras questões burocráticas.

Recolocação profissional

Esse ponto é o diferencial para diminuir as frustrações decorrentes de uma demissão, muitas vezes, inesperada. Nesse contexto, os supervisores encaminharão os funcionários recém-demitidos para

participação em cursos e acompanhamento psicológico adequado, a fim de evitar possíveis [transtornos depressivos](#).

Também poderão receber dicas de um coach que avaliará as potencialidades desses funcionários e as possíveis atividades em que ele deseja atuar, assim como será possível traçar novos rumos para a carreira profissional.

O processo de coaching apresenta indicações diversas, mas, para esse caso, o enfoque é o autoconhecimento, a reflexão e a percepção de comportamentos que podem ter contribuído para o desligamento da empresa.

Quais são os benefícios do outplacement?

O processo inovador da demissão humanizada tem como objetivo evitar o desenvolvimento de emoções negativas ou doenças psicológicas frente a essa situação vista sempre como desagradável para todos.

Nesse sentido, o acolhimento e o direcionamento dos recém-demitidos podem facilitar novas descobertas pessoais e profissionais que não foram desenvolvidas no emprego anterior ou que foram pouco exploradas devido às atividades realizadas e, assim, [melhorar a produtividade](#).

Sendo assim, o processo de outplacement constrói uma percepção menos negativa da situação demissional, aumenta as chances de recolocação e diminui a possibilidade de o funcionário acomodar-se com a nova posição.

O outplacement é uma proposta inovadora e humanizada com um olhar menos pesado do processo demissional. Para tanto, cabe ao responsável por essa implantação o desenvolvimento de recursos que reduzem as emoções negativas e propiciam a motivação daqueles que não mais farão parte do quadro atual de funcionários.

Agora que você já aprendeu sobre o outplacement, não deixe de ler também o nosso post sobre [o processo de transformação organizacional!](#)