

A long-exposure photograph of a train moving along a track at sunset. The train is blurred, and its taillights create bright red light trails. The sky is a mix of orange, yellow, and blue. The image is framed by a white, stylized graphic element that looks like a series of connected arches or a comb-like shape.

# Outplacement

Governança e Processo

# Outplacement na Motiva

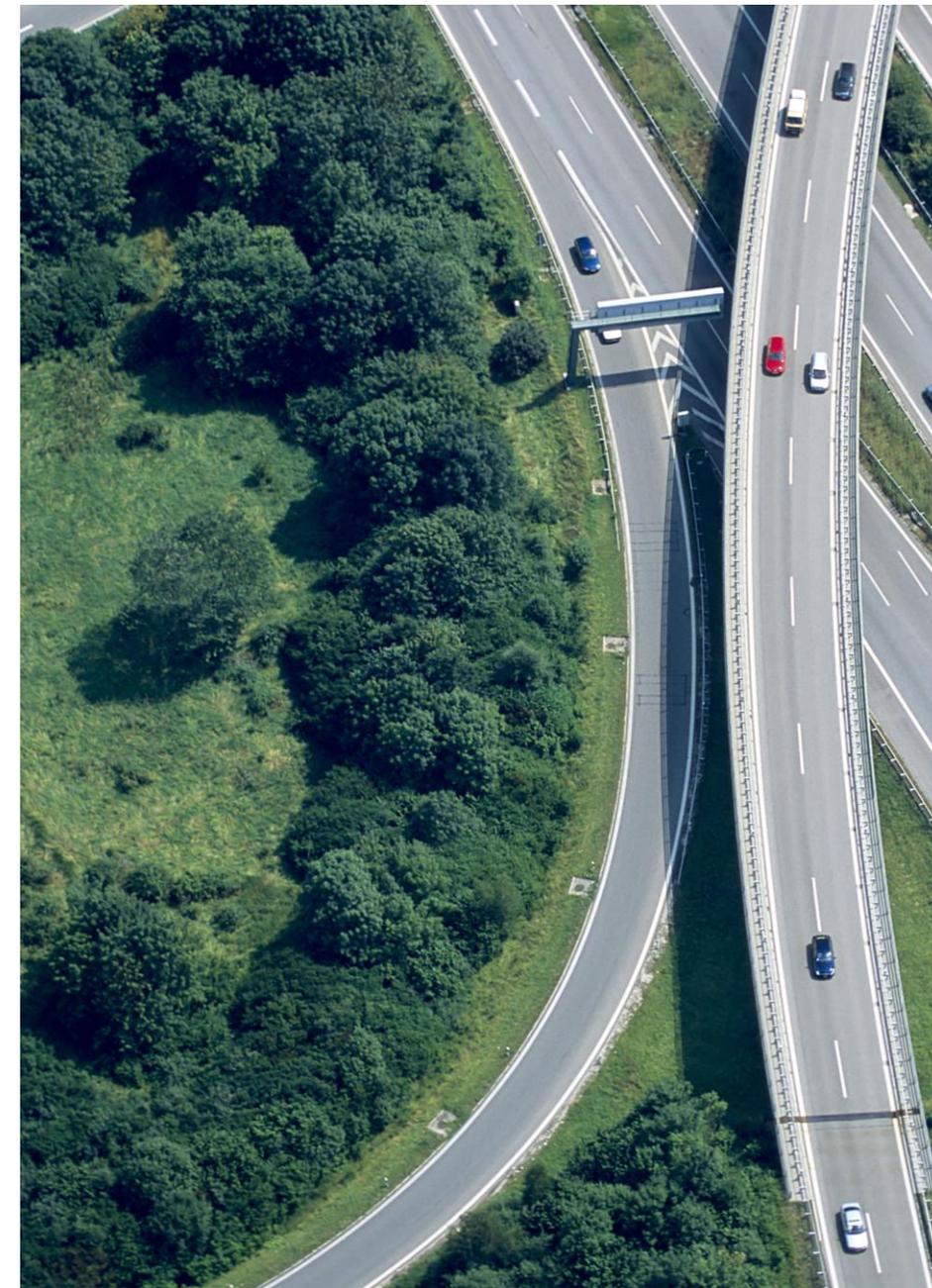
## Propósito

O **Programa de Outplacement** da Motiva tem como propósito garantir uma transição de carreira ética, humana e estratégica para os colaboradores desligados, refletindo nossos pilares culturais:

**Integridade:** conduzindo o processo com transparência, respeito e responsabilidade, assegurando que cada profissional seja tratado com dignidade e clareza em todas as etapas do desligamento;

**Integração:** promovendo o alinhamento entre áreas da holding e unidades de negócio, fortalecendo a atuação colaborativa entre o time de Pessoas, lideranças e parceiros externos, garantindo uma experiência consistente e humanizada para todos os envolvidos;

**Impacto:** contribuindo ativamente para a continuidade das trajetórias profissionais dos colaboradores, reduzindo os efeitos negativos do desligamento e reforçando o compromisso da Motiva com o desenvolvimento sustentável de pessoas e da sociedade.



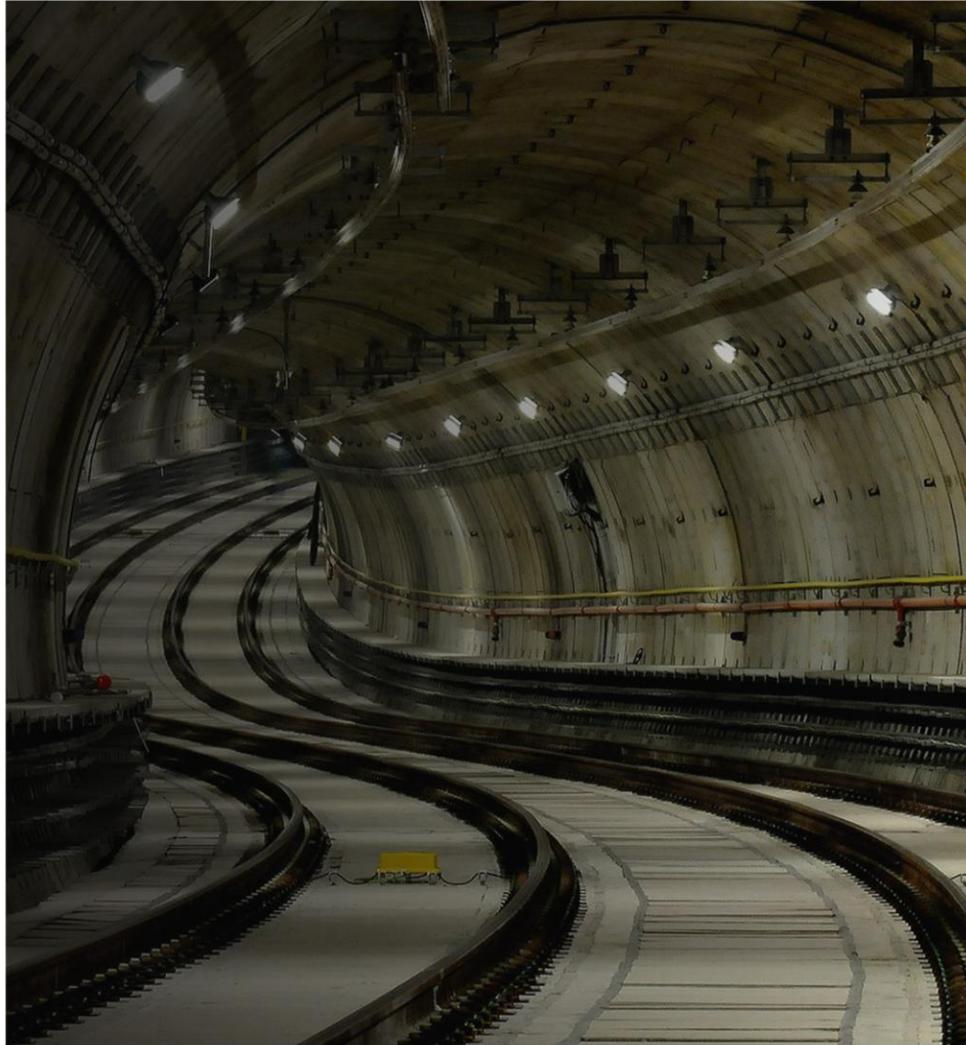
# Outplacement na Motiva



## Crêterios de Elegibilidade:

- **Tipo de desligamento:** Involuntário (por reestrutura o análise   feita caso a caso);
- **Nível de Cargo:** Gerente e acima;
- **Tempo de casa:** mínimo de 1 ano
- **Contribui o estratégica:** profissionais que atuaram em projetos-chave ou posi es críticas;
- **Impacto do desligamento:** casos com potencial de repercussão interna ou externa;
- **Perfil de empregabilidade:** profissionais com maior dificuldade de recoloca o;
- **Diversidade e Inclusão:** garantir que grupos minorizados recebam suporte proporcional e adequado.
- Anlise sobre denuncias no **Canal de  tica** – Não Elegível

Em casos de desmobiliza o o processo de outplacement já deve estar contemplado dentro do projeto de desmobiliza o.



# Governança do Programa de Outplacement

Nosso modelo de governança irá garantir que o processo de outplacement seja conduzido com **ética e respeito (Integridade)**, promovendo a **atuação colaborativa** entre holding, unidades de negócio e parceiros (**Integração**), e gerando aprendizados valiosos para **fortalecer a cultura**, e impulsionar a **experiência** do ex-colaborador (**Impacto**).

## Principais Componentes do Modelo de Governança

### Gestão de Talentos

- Define a estratégia, diretrizes e políticas de elegibilidade;
- Realiza a gestão do portfólio de parceiros, e garante que haja um catalogo que atenda as necessidades da Motiva;
- Realiza a certificação e inclusão de novos parceiros no catalogo;
- Apoia o demandante na definição do parceiro e serviço para cada necessidade;
- Realiza um monitoramento **trimestral** junto ao time de pessoas sobre os programas em andamento;
- Conduz reuniões de governança com as plataformas **semestralmente** para revisão de diretrizes e políticas de elegibilidade.

### COEs (Time Pessoas)

- Participa da revisão e definição da estratégia, diretrizes e políticas de elegibilidade do modelo e sugerem melhorias;
- Sugere parceiros para compor o catalogo de fornecedores certificados;
- Avalia se catalogo de parceiros atende as demandas de outplacement de sua plataforma/unidade;
- Define e administra orçamento de sua plataforma/unidade para outplacement;
- Realiza e acompanha o processo de pagamento para os serviços solicitados;
- Conduz o acompanhamento do processo de outplacement ativo junto ao parceiro.

### Processo Base

*Pode mudar dependendo do parceiro e nível de cargo*

- Reunião de Alinhamento entre Time Pessoas e Parceiro;
- Reunião de Acolhimento com colaborador Desligado;
- Processo Individual de Outplacement, que pode conter:
  - **Planejamento**: Definição do cenário de transição e estratégias alvo;
  - **Preparação**: Currículo/LinkedIn, Networking, Entrevistas, entre outros;
  - **Ação/Execução**: Geração de oportunidades, captação de vagas, rede de recrutadores/headhunters; conversas de carreira/mentoria ente outros
- Acompanhamento do Processo e Relatórios de Progresso.

### Duração do Programa

*Pode mudar dependendo do parceiro ou necessidade do demandante*

- **Gerente**: 6 à 12 meses
- **Gerente Executivo**: 6 à 12 meses
- **Diretor**: 12 meses
- **VP**: 12 meses

Em cenários onde comprovadamente existam variáveis que dificultem a transição do ex-colaborador, há flexibilidade de extensão do prazo do programa. *(caso haja interesse de ambas partes e orçamento disponível)*