

18|09|2008

Executivos não estão preparados para lidar com rotatividade do mercado

As pesquisas de campo realizadas pela Lens & Minarelli ao longo dos últimos anos, detalhando as práticas de demissão de altos executivos nas maiores e melhores empresas do país, vêm servindo como termômetro sensível para avaliar o impacto que as constantes e rápidas mudanças no ambiente de negócios têm acarretado às relações de trabalho. A última versão do estudo abrange o ano de 2007 e o primeiro semestre de 2008, envolveu 286 executivos e mostra que, embora tenha crescido a consciência quanto à possibilidade da demissão, o despreparo para enfrentar o período de transição ainda persiste.

Continua elevado, por exemplo, o número dos que não dispõem de um “plano B”, índice que gira em torno de 60%, considerando-se a média das pesquisas dos últimos quatro anos. Porcentagem similar é a dos demitidos que, em 2007 e 2008, declararam que seus cônjuges não trabalham fora, situação inversa à observada nos anos anteriores, quando cerca de 56% dispunham de uma situação de orçamento familiar compartilhado. “Trata-se de um indício do grau de alienação desses profissionais”, acredita Mariá Giuliese, diretora-executiva de Lens & Minarelli e coordenadora do estudo. “Ainda que estejam na roda-viva, cientes dos movimentos de fusão e aquisição e das mudanças constantes de cenário, muitos ainda se apegam a uma falsa sensação de estabilidade, até porque a demissão é, para a grande maioria, um episódio inédito na carreira”.

Dos consultados em 2007 e 2008, 63% estavam vivenciando a experiência da demissão pela primeira vez, após um tempo médio de casa de 9,3 anos. No que se refere à percepção da possibilidade de desligamento, o último período mostra uma proporção mais equilibrada entre os que esperavam a demissão (51%) e aqueles surpreendidos com o fato. Se em 2007, 63% declaravam-se perplexos diante do rompimento do contrato de trabalho, em 2008 esse índice retrocedeu para 49%.

Já o sentimento de que a demissão não foi convincente diminuiu quase 20 pontos percentuais nos últimos dois anos, o que pode ser indício de uma maior compreensão quanto às regras do jogo corporativo no cenário atual. Da mesma forma, o desequilíbrio que marcava a condução do processo de desligamento está menor: antes 60% consideravam inadequados os procedimentos na hora da demissão; hoje, quase 50% avaliam que seu processo foi bem conduzido. Esse fato não atenua a sensação de injustiça, que mesmo retrocedendo quase 10% em comparação a 2006, ainda se mantêm em patamares elevados (74%).

ALÍVIO E RESIGNAÇÃO

As pesquisas realizadas nos últimos quatro anos envolveram 645 executivos, entre presidentes, diretores e gerentes recém-desligados de seus postos. Em 2008, 85% eram do sexo masculino e 79% possuíam pós-graduação. A série histórica mostra que a idade média dos demitidos caiu de cerca de 45 anos em 2006 para 42,5. Um dado relevante diz respeito à importância atribuída a língua inglesa: com exceção de 2007, quando 60% dos demitidos declararam ter fluência no idioma, nos demais períodos a falta dessa competência estava presente na grande maioria dos desligados, chegando a 62% dos entrevistados em 2008.

Um dos aspectos mais interessantes do estudo da Lens & Minarelli é verificar como o executivo se sentiu diante do desligamento. A reação de choque atinge em média 43% dos casos. O percentual restante tem oscilado, ao longo dos anos, entre a resignação e o alívio. O conformismo, que em 2007 saltou para 37%, retrocedeu a 14% em 2008, período em que a sensação de alívio atingiu o patamar mais elevado (42%).

“Os resultados refletem o nível de estresse a que são submetidos os profissionais na condução dos negócios”, avalia Mariá Giuliese. “Sujeitas a mudanças abruptas, as empresas têm trabalhado por empreitada. Atingir metas e comandar pessoas nesse ambiente, fazendo com que estejam engajadas, é uma missão complexa”. Um elemento complicador é o modelo matricial de gestão, que torna as relações mais virtuais e dificultam o estabelecimento de vínculos de confiança e lealdade.

Giuliese relaciona, ainda, outros fatores de tensão: a competitividade extrema no cenário global; o desenvolvimento tecnológico que propicia mobilidade e, por outro lado, aprisiona; a necessidade de aprimoramento constante para fazer frente às exigências do mercado de trabalho; a falta de tempo para si e para a família; a culpa por deixar em segundo plano a saúde e os projetos pessoais. “Some-se a tudo isso fato do executivo estar deixando de ser um empreendedor para assumir o papel de ‘empreiteiro’ e fica evidente o nível de frustração e de opressão vivenciado por esses profissionais”.

A alternativa para empresas e indivíduos mais saudáveis passa, segundo a especialista, pela construção de relações maduras e de maior harmonia, em que haja espaço para o respeito e a confiança. “É importante construir ambientes corporativos que valorizem tanto a diversidade quanto os projetos individuais, uma vez que as empresas não têm mais condições de construir um projeto próprio, pois precisam mudar a todo tempo, trabalhando por empreitada.” Ela explica: “Ter como referência o plano pessoal traz segurança ao colaborador, permitindo que cada um se aproprie de sua carreira e vida para tornar-se saudável e autônomo, dono de seu pensar e, portanto, de sua liberdade para efetivamente empreender”.