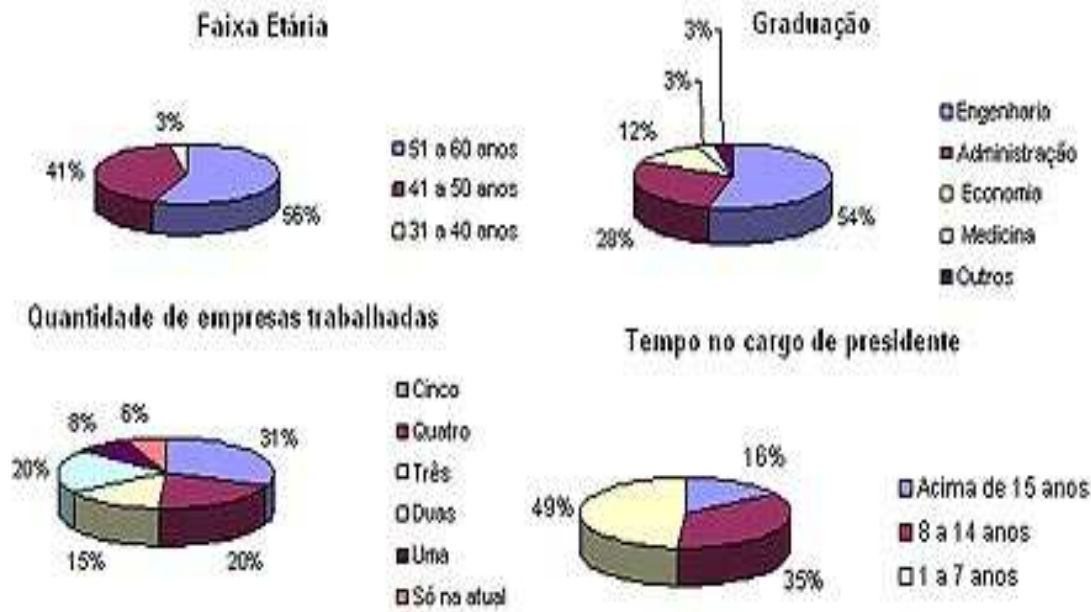


09|04|08

Pesquisa da Fundação Dom Cabral revela dilemas pessoais e profissionais no alto comando das empresas



Estudo com presidentes expõe contradições entre personagem corporativo e o verdadeiro “eu” .

Os ideais do mundo empresarial e a ênfase que a sociedade dá à imagem, ao rótulo e ao sucesso, em detrimento do conteúdo, têm levado presidentes de grandes empresas a uma situação paradoxal: embora expressiva parcela (80%) se sinta orgulhosa de ter atingido o posto máximo, a grande maioria experimenta enorme frustração pelo adiamento, por tempo indeterminado, de projetos e sonhos pessoais. Distanciados de si e premidos por um script politicamente correto, esses profissionais sofrem com os sentimentos subjacentes à dissonância que existe entre o discurso proferido e a prática possível.

A constatação é da pesquisa “Contexto dos Presidentes”, iniciativa do CTE – Centro de Tecnologia Empresarial da Fundação Dom Cabral, em sondagem que envolveu dirigentes de 40 empresas entre as 500 maiores e melhores do país, de acordo com a revista Exame. Coordenado pelos professores da Dom Cabral, Léo Bruno e Mariá Giuliese, que também é diretora-executiva da consultoria de outplacement Lens & Minarelli, o estudo teve por objetivo entender o mundo em que vivem esses executivos, tendo em vista tanto as dimensões empresarial e de negócios como a pessoal e de carreira.

Buscando um escopo mais abrangente, a pesquisa não apenas cuidou de rastrear e mapear as práticas adotadas pelos presidentes na condução das empresas e dos negócios, mas focou também aspectos do indivíduo, tais como crenças, valores e modo de agir no que tange a trabalho, carreira, família, participação na sociedade e visão de mundo. Para tanto, aplicou um questionário e lançou mão de entrevistas pessoais, além de realizar ampla análise da literatura técnica na área de negócios, incluindo revistas especializadas e sites específicos. Foram observados, ainda, a exposição e os depoimentos dos executivos na mídia impressa.

“Podemos perceber que, no questionário e no início das entrevistas pessoais, a postura adotada foi a de fornecer respostas ideais, em consonância com as principais linhas teóricas de gestão de negócios e de pessoas e, sobretudo, compatíveis com os preceitos do mercado e das organizações que esses executivos dirigem”, informa Mariá Giuliese. “Aprofundando o contato, no entanto, trouxemos à tona o ser humano que fica encoberto pelo personagem que é assumido em função do cargo, verificando que há um importante nível de sofrimento e frustração pelo sistemático adiamento de projetos e sonhos pessoais, sempre postergados em prol das demandas do mundo corporativo.”

ALTO PREÇO - Entre as companhias consultadas, 65% são multinacionais e 35% de capital nacional (58% indústrias, 42% empresas de serviço). Quanto ao faturamento, 40% apresentam vendas acima de US\$ 1 bi. Todos os presidentes ouvidos são do sexo masculino, 92% casados e 85% com filhos. Predominam os profissionais na faixa dos 51 aos 60 anos (56%) e apenas 3% estão entre 31 e 40 anos, totalizando 41% os que ficam no grupo intermediário. Pós-graduação *latu sensu*, experiência internacional e inglês fluente são unanimidades, e 77% também se comunicam em espanhol. A maioria já atuou em, no mínimo, quatro empresas, registrando mais de oito anos na função de principal gestor.

Sucesso, poder e status estão entre as razões apontadas por 60% dos consultados como fatores determinantes para que perseguissem a posição de primeiro mandatário. Igual porcentagem se refere a uma infância limitada por dificuldades econômicas, o que teria servido como mola propulsora para vencer desafios em busca de prestígio e ascensão social. É marcante a referência ao sacrifício dos pais e à expectativa de recompensá-los pelo esforço empreendido.

“Ainda que 80% se sintam orgulhosos por terem atingido a posição de “Primeiro Homem”, há uma clara referência ao alto preço que o sucesso cobra”, explica Léo Bruno, ressaltando que o sedentarismo (70%) aparece no topo da lista das seqüências mais nefastas para a vida pessoal. Na seqüência estão o adiamento dos projetos particulares (58%), as dificuldades de relacionamento familiar (39%) e o comprometimento da saúde (39%), fator associado a distúrbios do sono (31%) e instabilidade emocional (23%).

Segundo Giuliese, esses profissionais parecem cada vez mais solitários e isolados. “O medo de serem excluídos, destituídos da posição que ocupam e de perderem o poder e a visibilidade que adquiriram funciona como fator de pressão e opressão para que se mantenham reféns da situação e evitem, a qualquer custo, manifestar oposição ao establishment”.

A globalização é percebida como tendência inevitável, que interfere na privacidade, pois, em função dos fusos horários, exige que os canais de comunicação permaneçam abertos a qualquer hora do dia ou da noite. Com isso, o profissional acaba levando os negócios para dentro de sua casa, o que interfere nas relações e nas rotinas familiares. “É fato, também, que a globalização diminuiu o poder que esses executivos detinham, e esse esvaziamento contribui para o sentimento de frustração”, diz a especialista.

Para Léo Bruno, a interface com o board constitui outra fonte de estresse. O estudo mostra que, buscando não se comprometer e evitar o risco de ser destituído do cargo, o presidente vai ao Conselho Administrativo mais para dar satisfação do que para compartilhar problemas e pedir ajuda. Embora cerca de 80% compartilhem a missão e discutam a cultura da empresa com o Conselho, aproximadamente 20% dos entrevistados revelam forte dissonância entre os desejos e as decisões do board e o que é possível realizar, indicando que a mesma instância que pactua a missão solicita práticas incompatíveis com as diretrizes apontadas.

O Futuro - Em relação à fase da carreira em que se encontram, todos os presidentes consultados acreditam estar na maturidade. Entretanto, quando indagados sobre o que caracteriza essa percepção, fornecem informações relativas à posição que ocupam e não quanto ao aprendizado adquirido e à forma como atuam. “Desconhecendo limites e perspectivas e sem demonstrar maior consciência da trajetória percorrida e do impacto de suas escolhas, poucos distinguem a noção de finitude, o que nos leva a crer que ainda não atingiram a maturidade da carreira”, pondera Mariá Giusiese.

No que se refere ao preparo do sucessor, aspecto que denota maturidade pessoal e profissional, a maior parte dos entrevistados (55%) afirma não ter dificuldade em fazê-lo, mas poucos (20%) estão efetivamente preocupados com o assunto ou empenhados em realizar esse preparo.

Quanto à gestão da carreira, menos da metade dos entrevistados recorrem a profissionais especializados. Em geral, mencionam encontros informais, com duração irregular e sem programa estruturado. Ainda que 73% afirmem dispor de plano de continuidade e fonte alternativa de renda, as entrevistas apontaram que existem idéias do que fazer, mas nenhuma ação prática. Giuliese observa que há um desejo genuíno de dar vazão ao “eu” interior. “É nítido o clamor de cada um por ser ouvido em sua essência, o que exige interlocutores experientes preparados e capacitados para tal desafio”, conclui.

CONSEQÜÊNCIAS PARA A VIDA PESSOAL (múltipla escolha): Sedentarismo – 70% | Realizações adiadas – 54% | Problemas no relacionamento familiar – 39% | Comprometimento da saúde – 39% | Distúrbios no sono | 31% | Instabilidade emocional - 23% | Outros – 19%.

GESTÃO DA CARREIRA (múltipla escolha): Projeto de continuação de carreira – 73% | Recorre a gerenciadores de carreira – 73% | Fonte alternativa – 65% | Plano B – 58%.

RECURSOS UTILIZADOS PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL (múltipla escolha): Leitura – 70% | Cursos -70% | Networking 55% | Participação em eventos – 23% | Grupos – 27% | Aconselhamento de carreira – 15% | Férias / acompanhamento familiar – 15% | Colocando em prática a experiência profissional – 12%.