

Superar metas não garante imunidade contra demissão. Ética, trabalho em equipe, interação com outras áreas da empresa são fatores que também contam pontos na dança das cadeiras

Metas superadas, emprego garantido. A lógica, até pouco tempo, funcionava perfeitamente. Mas o mercado mudou. E as exigências extrapolaram o mero alcance dos resultados. Pesquisa com 200 profissionais que foram demitidos em 2005 mostra que atingir os objetivos traçados pela empresa não é suficiente para evitar o desligamento.

Dos entrevistados, todos com currículo acima da média, 68,3% se espantaram com o bilhete azul. Exatamente porque conseguiam atender às expectativas, acreditavam estar imunes a uma eventual dispensa. E foi aí que eles pisaram na bola, avalia Mariá Giuliese, sócia-diretora da consultoria Lens & Minarelli e responsável pelo levantamento divulgado no mês passado.

“Os profissionais ficam tão fascinados em atingir as metas, especialmente quando isso representa bônus, comissões, que nem se dão conta de que estão errando em outros pontos. Daí o motivo de ficarem surpresos quando vem a demissão”, explica Mariá.

O funcionário fissurado por resultados, segundo a consultora, pode falhar no relacionamento com a equipe, na atenção aos feedbacks, na percepção de mudanças internas na empresa. “Ele fica alienado mesmo, não enxerga as pessoas, trata mal os colegas ou subordinados, não consegue ler nas entrelinhas do ambiente de trabalho sinais de que sua conduta anda ruim em algum aspecto.”

Mariá lembra, no entanto, que existem outras razões para a demissão de profissionais tecnicamente bons. “Há fatores políticos, fusão, reestruturação”, enumera. Foi essa a explicação que Elias de Sena Júnior recebeu ao ser demitido de uma rede de roupas masculinas, há 15 dias.

Uma reformulação no quadro dos gerentes seria um motivo até fácil de engolir caso a loja que Elias comandava não estivesse tão bem de vendas. “Fiquei atordoado com a notícia, já que estávamos atingindo as cotas desde janeiro, com 44% de crescimento em relação ao primeiro quadrimestre de 2005”, conta. “Se eu tivesse sido dispensado no ano passado, quando nem todo mês a meta era atingida, tudo bem.”

Nem o primeiro nem o último profissional a receber a demissão com perplexidade, Elias mal conseguiu dormir na noite em que foi dispensado. Fez um balanço e, caso o motivo da saída não seja a reestruturação, como alegou a empresa, ele jura não conseguir entender o que pode ter feito de errado.

Sensação mais do que natural, destaca Paulo Kretly. Presidente da FranklinCovey no Brasil, ele ressalta que é muito comum a pessoa pensar que está indo bem, e se enganar. “Principalmente quando não há uma cultura de feedback na empresa”, diz. “Aí é hora de o profissional procurar o superior para se manter informado sobre o próprio desempenho.”

O fato de estar o tempo inteiro ocupado, alerta Kretly, dá ao profissional uma sensação, muitas vezes falsa, de dever cumprido. “Mas ficar ocupado nunca foi sinônimo de estar produzindo com qualidade”, afirma o consultor. Diretor de recursos humanos da Politec, José Ricardo Amaro diz que não enxergar a empresa como um todo é outro erro comum cometido por profissionais de alta performance. “Tem gente que, para conquistar suas metas, acotovela os vizinhos e parceiros, às vezes prejudicando o desenvolvimento de outras áreas da organização.”

Simone Fantini, consultora da Crescimentum, segue o mesmo raciocínio. Os profissionais, segundo ela, precisam se preocupar tanto com os meios quanto com os fins. “Além de saber que tipo de objetivo a empresa quer, identifique o que pode ser feito para atingi-lo, até onde você pode ir durante o caminho”, aconselha.

É que não adianta bater todas as metas se for de uma maneira inadequada, que vai contra a cultura da empresa. “Numa organização que prega a ética, honestidade, responsabilidade, o colaborador que gera resultados, mas causa intriga no departamento, deixa dúvidas sobre sua conduta e contribui para um clima ruim, é um forte candidato à demissão.”