

## ***A maioria dos executivos não tem um plano B***

***A maioria acredita que o cumprimento das metas estabelecidas pelos acionistas é suficiente para garantir os cargos***

---

Pesquisa com 200 executivos, que no ano passado ocupavam cargos de presidente, diretor e gerente há dez anos na mesma empresa, revela que a maioria (62%) não tinha um plano "B", caso perdessem o emprego, nem reservas financeiras para enfrentar a nova situação. O estudo, feito pela consultoria Lens & Minarelli, revela também que 68% não esperavam ser demitidos e que 46,5% ficaram abalados com a notícia.

De acordo com Mariá Giuliese, responsável pela pesquisa, esses profissionais estavam tão envolvidos na busca por resultados, que foram incapazes de interpretar os sinais de mudança e insatisfação de seus superiores. Ela afirma que na entrevista com os demitidos, a maioria acreditava que o cumprimento das metas estabelecidas pelos acionistas era suficiente para garantir seus cargos.

Baseado na pesquisa, ela explicou que boa parte das demissões ocorrem por problemas políticos ou de comportamento dentro das companhias. Mariá afirmou ao jornal paulistano "Valor Econômico" que mesmo quando o motivo são os resultados financeiros, as empresas erram ao não dar *feedbacks* (retorno) pontuais e avisar o executivo que ele está sob avaliação. Esse procedimento somado ao medo da reação do executivo, faz com que as empresas não consigam dar uma explicação justa para demitir. Tanto que 66% dos entrevistados disseram que as justificativas dadas pelos empregadores na hora do desligamento não foram convincentes. Entre as "desculpas", segundo Mariá, estão a redução de custos, reestruturações e mudança no perfil dos executivos desejados.

Mas há quem encare a demissão como uma sensação de alívio, uma pausa para refletir a carreira. A pesquisa encontrou 53% dos executivos nessa condição. Uma prova de que quem souber transformar os sentimentos de raiva ou de frustração em vontade de mudar pode se "dar bem". É o caso do mexicano Hugo Delgado, que por não aceitar uma transferência para a Venezuela ou o retorno para o México, acabou sendo demitido da Procter & Gamble, onde trabalhava como diretor para o Cone Sul (Brasil, Argentina e Chile) da área de sabão em pó. Para complicar a situação, foi intimado pela Polícia Federal a deixar o País em um mês, já que encontrava-se sem emprego. Recuperado emocionalmente, ele e outros ex-diretores comandam agora um restaurante no bairro dos Jardins, em São Paulo.

### **PULVERIZAÇÃO**

Hoje o poder nas organizações está sendo pulverizado com o fortalecimento das estruturas matriciais das organizações.

Um diretor, muitas vezes, tem de se reportar a vários chefes, o que acaba diminuindo sua autonomia e aumentando o estresse. Hugo Delgado explicou que, na época em que estava na Procter & Gamble ele respondia a oito chefes, o que colaborava para que vivesse em constante pressão por resultados. "Se você corre tem que virar triatleta; se fala três idiomas tem que apresentar o quarto", afirmou.

Para Mariá, a busca por *status* (condição social), poder, remuneração e reconhecimento, alimenta o narcisismo desses profissionais que se consideram inatingíveis. Essa busca tornam-os alienados e cumpridores de tarefas. Pressionados por equipes para trabalhar cada vez mais, não têm tempo para pensar sobre o que estão vivendo profissionalmente.