

Demitido e... aliviado

Estudo revela ser cada vez maior o número de executivos que se sentem melhor ao perder o emprego

Os executivos, ao contrário do que se poderia pensar, em um primeiro momento sentem-se aliviados ao serem demitidos. Por quê? No trabalho, têm de agir como se tivessem uma pequena, mas luminosa, placa na cabeça na qual está escrito “bom”, “médio” ou “irrelevante”. Mantê-la indicando o melhor desempenho

possível na maior parte do tempo pode gerar muita tensão, ansiedade e estresse físico. Ao perder a tal plaquinha, acaba-se com uma fonte de aborrecimentos e frustração.

Ao menos é isso o que revela o estudo “Práticas de Demissão de Executivos nas Maiores e Melhores Empresas do Brasil – Ponto de Vista do Demitido”, realizado pela Consultoria de recolocação e aconselhamento de carreira Lens & Minarelli com 200 executivos, entre presidentes, diretores e gerentes seniores, quando já estão sem nenhuma das duas.

De acordo com o levantamento realizado anualmente desde 2002, 44,1% dos executivos demitidos se dizem aliviados com a demissão, 35,2% afirmam estar revoltados e 20,5%, resignados. É o maior índice de “alívio” desde 2002, quando o indicador ficou em 24,4%. É nada menos que 10% acima dos 34,1% de 2003. “Isso é um sinal de que a vida das pessoas na empresa está muito difícil”, afirma Mariá Giuliese, conselheira de carreira de executivos seniores e diretora-executiva da Lens & Minarelli. Luz no fim do túnel? Só se for da parte do empregado. Segundo a consultora, essa tendência, somada ao que chama de “juniorização” das posições, isto é, a busca de jovens contratados a salários cada vez menores, ocupando posições de cada vez mais responsabilidade, não irá mudar no curto prazo. “É uma vida que fica cada vez mais parecida com a do atleta”, compara a diretora, que acredita que o fenômeno está diretamente ligado à redução de custos exigida pelas empresas.

A pesquisa aponta ainda que, embora o discurso do politicamente correto, da transparência nas relações, da qualidade de vida, da importância do feedback e da inclusão seja muito difundido pelas empresas, não são essas as práticas que se observa nelas. “Fala-se muito hoje em coaching (processo de desenvolvimento humano no qual uma pessoa se compromete a apoiar outra a atingir determinado resultado), orientação, transparência, mas pratica-se pouco”, diz a conselheira de carreira. O que aponta para outras conseqüências: pelo menos 40% dos executivos já foram demitidos mais de uma vez e a porcentagem dos que já esperavam por isso é cada vez maior. De acordo com Mariá, 91,4% dos executivos ainda consideram a demissão injusta e 50,5% não consideram convincentes os motivos alegados para fazê-la. Isso porque, segundo a consultora, não há transparência: “é difícil ser sincero sem ser hostil e excluir alguém do grupo. E quando tentam, fazem de muito mau jeito”. Mariá lembra com bom humor, por exemplo, do caso de um executivo que justificou a demissão de uma executiva com 20 anos de carreira com a seguinte frase: “Precisamos rejuvenescer a equipe”. Nada mais inapropriado.

O desacordo e surpresa com a decisão podem ter origem também na falta de confiabilidade nas avaliações anuais feitas pelas empresas para avaliar o desempenho do empregado, todas quase sempre atreladas a bônus, segundo Mariá. Por isso, a diretora-executiva da Lens & Minarelli recomenda uma avaliação extra.

“É preciso fazer anualmente um check-up de vida e carreira, do mesmo modo que se faz um check-up médico”, defende.

E essa auto-avaliação, segundo ela, deve ser feita em uma data marcante para o executivo, de preferência próxima ao seu aniversário. E, claro, nada de apelar para um amigo: a crítica tem de ser isenta e, de preferência, feita por um profissional. O que, ainda assim, não garante a indicação de uma possível demissão, muitas vezes inesperada e com critérios não muito claros. Há, de acordo com Mariá, executivos que atingiram boas metas, seguiram todas as regras conforme mandou o figurino, chegaram até a ganhar bônus e, ainda assim, foram demitidos.

Os motivos? Alguns talvez sejam insondáveis, mas há certos indícios e comportamentos que costumam indicar a perda do emprego. Um exemplo citado pela conselheira de carreira é a competição e o desentendimento com um novo superior. “Erra quem tenta medir forças com quem chega. Essa pessoa está com um compromisso, e vai fazê-lo valer”, justifica.

Outro grande equívoco observado pela consultora é o processo de auto-exclusão em que o executivo se coloca quando vive um momento de dúvida ou de iminência de demissão. “Ele fica criando objeções, embaraços e gerando condições para que seja demitido”, explica.

Assim, se quando se percebe fumaça é porque seu cargo já está pegando fogo, há dois caminhos não excludentes que podem ser seguidos para apagar esse incêndio. Um deles é se precaver, sempre. A própria pesquisa demonstrou que a maior parte dos que já esperam a demissão não se prepara para ela. E uma das maneiras de fazê-lo é acumular reservas financeiras para os períodos de entressafra que, segundo a consultora da Lens & Minarelli, chegam a durar até oito meses (seis é a média). “Os executivos acabam gastando mais dinheiro para adquirir símbolos de status, investem em coisas que só dão despesas e, mais para frente, não têm fôlego para agüentar períodos de reserva”. Mas reserva do quê? Dos ciclos de carreira pelos quais o executivo hoje passa, cada vez mais contratado em decorrência de habilidades específicas das quais a empresa necessita por um período delimitado.

O segundo caminho é tentar uma negociação, antecipar a solução. Mesmo porque o período entre a decisão da dispensa do funcionário e sua execução tem sido cada vez mais curto e a separação consensual é sempre mais tranqüila. “Hoje as coisas demoram menos para acontecer. Há uns cinco ou seis anos atrás a pessoa ficava mais tempo na ‘fritura’”, afirma a consultora, que diz que, em alguns casos, esse prazo chegou a diminuir pela metade. “Se você antecipa e negocia, sai melhor e fica menos ferido. Se a pessoa nega, ela fica até o limite do insuportável e nada justifica esse tipo de desgaste”. Palavra de especialista.

PORCENTAGEM DOS EXECUTIVOS DEMITIDOS PELA PRIMEIRA VEZ

2002	2003	2004
37,6	36,7	39,8

PORCENTAGEM DOS EXECUTIVOS QUE SE SENTIRAM ALIVIADOS COM A DEMISSÃO

2002	2003	2004
24,4%	34,1%	44,1%

Fonte: “Práticas de Demissão de Executivos nas Maiores e Melhores Empresas do Brasil – Ponto de Vista do Demitido”, *Lens & Minarelli*