

Todo executivo contrata, lidera e um dia demite. Ou é contratado, liderado e um dia... demitido.

Pesquisa da Lens & Minarelli, empresa de outplacement e aconselhamento de carreira, mostra que as companhias têm cobrado um preço muito elevado dos profissionais que ocupa os cargos mais altos. A pressão é tanta que ganhou destaque, no levantamento, o percentual dos que se declararam aliviados com a própria demissão: em 2002 eles eram 24%, em 2003 passaram a 34% e, em 2004, a 44,5%.

— Do jeito que as coisas andam, haverá um desencanto com as grandes empresas — diz José Augusto Minarelli, presidente da Lens.

E isso apesar de 91,4% deles terem considerado que a demissão foi injusta. Diretora-executiva da Lens, Mariá Giuliese investigou as causas de tanto alívio:

— Em geral, a demissão é um processo muito doloroso, porque é uma experiência de exclusão. No entanto, é crescente o número de profissionais que encontraram tranquilidade por se livrarem da pressão e da opressão a que eram submetidos. Até porque eles se sentiam como uma corda de violino prestes a arrebentar.

82% DESLIGADOS IMEDIATAMENTE

A pesquisa foi realizada com 200 executivos, entre presidentes, diretores e gerentes de empresas dispensados ao longo de 2004. Outro percentual que cresceu mostra que 82,1% dos executivos foram liberados imediatamente do trabalho. Nos anos anteriores, os números eram menores: 77,7% em 2002 e 64,7% em 2003. Mariá explica que os dados reforçam a desconfiança por parte das empresas nos seus ex-colaboradores. Ou seja, elas querem uma demissão rápida para cortar os elos imediatamente.

Os entrevistados foram ouvidos logo após a saída e tinham idade média de 44,7 anos. Mais: 87% são homens; 40% foram demitidos mais de uma vez; 70% têm pós-graduação e 53,5% não esperavam ser dispensados. É o caso da gerente de marketing para a América do Sul da Michelin, Vanessa Schroeder, que trabalhou quatro anos como coordenadora de marketing numa multinacional da área química.

— Foi há quatro anos. No primeiro momento, minha demissão gerou apreensão. Depois, você consegue ver o lado bom de história, o de desenvolver novas habilidades e conhecer outras empresas.

Tudo bem que o PIB cresceu 5,2% em 2004, no melhor comportamento em dez anos. Só que essa expansão foi mais concentrada em alguns setores (como o exportador). Além disso, o desempenho do câmbio aumentou as importações em 30%. Resultado: a economia tornou-se mais competitiva. E a demanda por maior lucro em menor tempo aumentou a já forte dependência de executivos às pressões de acionistas.

Outras questões que os angustiam e fazem com que seu nível de estresse não pare de aumentar: as transformações constantes nas organizações, a pressão contínua por produtividade e a busca incessante por redução de custos.

INVESTIMENTOS EM RECOLOCAÇÃO

Muitas demissões são para atender a reestruturações, fusões, aquisições e incorporações, incluindo extinções de cargos. Ex-gerente sênior de uma empresa multinacional de consultoria, Claudius Jordão é um dos que se dizem aliviados com a própria demissão, já que a organização onde trabalhava passava por sucessivas mudanças. Hoje, é gerente regional da filial carioca da Aspen Procwork, empresa de consultoria em informática.

— Eume senti muito aliviado. Mudanças geram incerteza e ansiedade. Depois da demissão, tive a chance de rever a minha carreira.

Na opinião de Jordão, há muito o que mudar nas empresas quando o assunto em pauta é produtividade versus carga horária.

— Mudanças relacionadas à qualidade de vida têm que vir justamente dos cargos mais altos. Já há empresas que perceberam isto.

Em novembro do ano passado, o economista Carlos Lessa foi demitido da presidência do BNDES. Lessa diz que não ficou magoado ou decepcionado com a demissão — ossos do ofício político. Mas lembra que trabalhava além da conta e que não tinha tempo nem para brincar com os netos.

— Chegava a participar de oito reuniões por dia e, quando chegava na quinta, já esquecia do que tinha ficado acordado na primeira. Precisava de uma equipe para me lembrar de todos os compromissos firmados. Trabalhava das 8h da manhã às 11h da noite, sem contar que fiquei 23 meses sem férias — recorda Lessa.

O crescimento do percentual de executivos, 44,3%, que consideram bem conduzido o processo de dispensa reforça a evolução das políticas e procedimentos por parte dos que demitem. Cada vez mais, as empresas têm se preocupado com a recolocação de seus ex-funcionários: é o chamado outplacement . Desligado em 2004 da gerência nacional de vendas para o governo da Telemar, Paulo Porto não só se recolocou no mercado com a ajuda da antiga empresa como galgou uma posição superior na nova organização. Hoje, é diretor de marketing e vendas da Tele Atlantic:

— Minha demissão foi no fim do ano passado e achei fantástico o processo de outplacement .

BOAS MANEIRAS DE QUEM VAI DEMITIR

Segundo Eline Kullock, presidente do Grupo Foco, que faz seleção e recrutamento de funcionários, há algumas regras a seguir para demitir um funcionário. Ela explica as duas formas mais comuns de demissão: a imprevista, que decorre de situações como fusão, aquisição, reengenharia, e a previsível, quando o funcionário se revela aquém da expectativa, ou seja, não desempenha bem as funções:

— No primeiro caso, o executivo encarregado da demissão deve ser claro e explícito na comunicação e alinhar suas razões. Sem protelar, deixando claro que a decisão não tem relação direta com o desempenho do funcionário. Já no segundo caso, é fundamental se municiar de exemplos concretos da má avaliação para explicar sua decisão.

PARA TENTAR REDUZIR O ESTRESSE

NA EMPRESA

- **TECNOLOGIA:** Segundo consultores, ainda há muitos executivos de alto escalão não familiarizados com as novas tecnologias. A atualização é palavra de ordem.
- **PLANEJAMENTO:** É fundamental se planejar para fazer as tarefas mais importantes em primeiro lugar, e só depois dedicar tempo e energia a problemas ou obrigações secundárias.
- **QUALIDADE DE VIDA:** Manter a coerência entre o discurso e a prática. Respeitar a própria carga horária e a de sua equipe. E entender que, muitas vezes, os resultados podem não estar ligados ao número de horas passadas dentro da empresa.
- **DIVISÃO:** Saber delegar tarefas aos integrantes da equipe e desenvolver profissionais que sejam capazes de tomar decisões sem que eles precisem lhe consultar o tempo todo.
- **SONHOS E DEMANDAS:** Manter uma coerência entre seus sonhos e projetos profissionais e as demandas de sua empresa.
- **RETORNO:** Gerentes e diretores também devem pedir feedback . Não estão liberados dessa recomendação comum a todo profissional. Em caso de uma avaliação negativa, assumir compromissos e propor planos.

FORA DA EMPRESA

- **TRANSPARÊNCIA:** O funcionário não deve esconder os motivos da demissão num processo seletivo em outra empresa. Dizer “não sei” ou dar informações falsas é imperdoável: terá peso negativo no processo de seleção.