

*Pesquisa da Lens & Minarelli mostra que estresse é principal motivo*

---

O estresse do cotidiano de altos executivos é um dos motivos que, segundo pesquisa da Lens & Minarelli, leva profissionais a sentirem-se aliviados após a demissão. A pesquisa Práticas de Demissão no Brasil aponta um aumento de dez pontos percentuais, em relação ao último estudo, entre os executivos que se declaram aliviados com a notícia da demissão. "Isso reflete o nível de estresse ao qual os executivos eram submetidos", explica Mariá Giuliese, coordenadora da pesquisa e diretora executiva da Lens & Minarelli.

Exercer mais do que a função, não conversar com o chefe e nem tentar negociar novas ações, são alguns dos motivos que, segundo Mariá, fazem com que a relação entre a gestão e o executivo chegue ao limite do insuportável. "Muitos profissionais questionam o fato de fazerem tudo como manda o figurino e, mesmo assim, continuarem sobre pressão e estresse constante", comenta.

Para reduzir esse estresse, empresas como a Amil e a Construtora Norberto Odebrecht aplicam programas de bem-estar e saúde. "Nos preocupamos em proporcionar um ambiente voltado para a qualidade de vida e sem estresse. Para isso temos um programa chamado Bem-Estar, cujo objetivo é trazer para a empresa, periodicamente, palestras, práticas e situações que ajudam na prevenção do estresse", explica Claudia Marchi, gerente de treinamento e desenvolvimento da Amil Universidade Corporativa.

Outra prática da empresa são os feedbacks informais. "Tentamos ao máximo ouvir e atender as sugestões dos funcionários e estamos prontos a discutir qualquer problema", afirma Claudia.

Essas ações são, segundo Mariá, soluções para diminuir o nervosismo no ambiente de trabalho. "A falta de resposta e feedback é uma queixa freqüente entre os executivos, embora empresas declarem exercer essa prática", diz. Mariá ressalta ainda que o feedback não deve ser apenas voltado para a avaliação de desempenho, mas também para dar referências e ajudar no desenvolvimento do profissional.

Não deve funcionar apenas como uma avaliação, e sim como uma conversa aberta e transparente onde todas as dúvidas e dificuldades possam ser expostas sem medo - afirma a coordenadora da pesquisa.

Outra forma de controlar o estresse são check-ups anuais. "Temos uma política de checagem anual para a avaliação do estresse", explica Antônio Rezende, gerente de organização e desenvolvimento da Odebrecht. Segundo Rezende, é normal que todos trabalhem com metas e programas de ações, mas se o funcionário não está bem, é preciso conversar e buscar soluções antes que o problema se agrave.

A avaliação faz parte do processo. Quando a demissão é inevitável, buscamos uma recolocação no mercado para o funcionário - afirma. Rezende ressalta que o executivo que não quer mais atuar diretamente no mercado de trabalho pode também aproveitar sua experiência prestando consultoria à empresa.

José Augusto Minarelli, presidente da Lens & Minarelli destaca que sob estresse, muitos executivos criam barreiras de comunicação, tornando seletiva a percepção da realidade. Dessa forma, pode não se dar conta dos sinais emitidos. "Além disso, há ainda o problema da demissão ser tratada como um assunto tabu nas companhias, o que reafirma a dissociação entre o discurso e a prática na hora do rompimento", afirma.

Por isso, a importância do feedback e da conversa aberta entre as partes é destacada por Mariá. "Ao perceber que não está bem o funcionário deve procurar espaço para dialogar com o chefe e vice e versa. Essa conversa pode facilitar a decisão e o processo de demissão", avalia a diretora da consultoria.