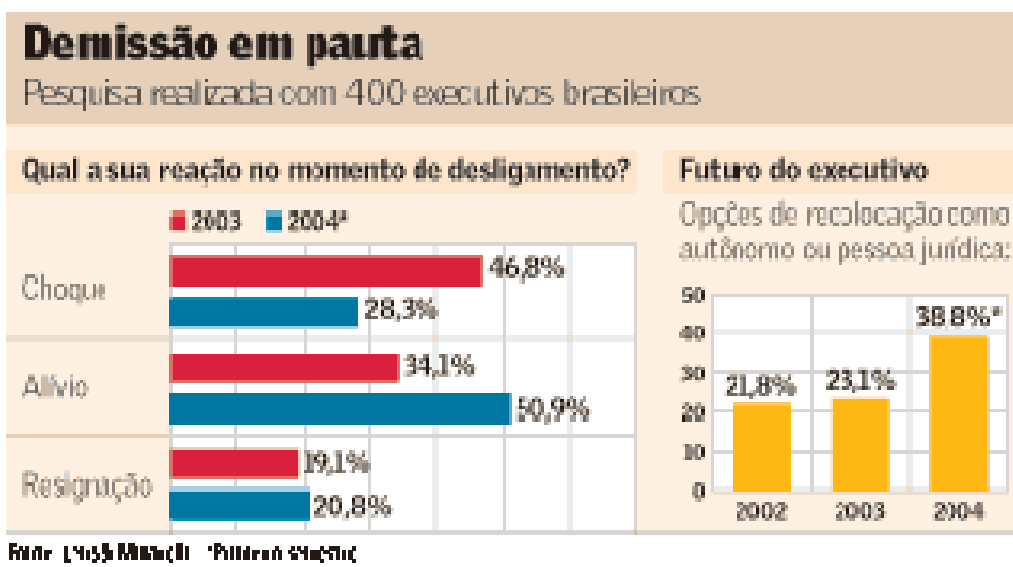


Cada vez mais as empresas brasileiras estão eliminando posições de diretoria e transformando-as em cargos de gerência. É o que revela a pesquisa "Práticas de demissão nas maiores e melhores empresas no Brasil", feita pela Lens & Minarelli com 400 profissionais dispensados nos últimos dois anos e salário anual de R\$ 130 mil. O levantamento aponta para uma nova tendência, na qual executivos em postos de comando, principalmente aqueles com salários mais altos, devem ser trocados por quem está em um nível hierárquico abaixo.

"O que as organizações estão fazendo é acabar com alguns cargos de diretoria. Mas suas funções continuam, agora respondidas por um gerente sênior, que acumula várias atividades", ressalta Mariá Giuliese, diretora executiva da Lens & Minarelli, empresa de "outplacement" ou recolocação de profissionais. Essa mudança é chamada de "juniorização" das funções de comando. E os salários, por consequência, sofrem uma significativa queda. Diante desse quadro, a consultoria enxerga uma movimentação de executivos para trabalhos sem vínculo empregatício. Ou seja, o emprego com carteira assinada, pode ficar mais longe de quem está no topo.

Outra constatação que surpreendeu a consultoria refere-se ao aumento do número de executivos que se sentem aliviados no momento em que são demitidos. Esse tipo de reação cresceu 10% em apenas um ano - de 24,4% para 34,1%. E nos seis últimos meses pulou para 50,9%. "Esse cenário é resultado da sobrecarga de trabalho e do ambiente de extrema pressão, já que há um enxugamento de posições", diz. Na visão da diretora da Lens & Minarelli, hoje muitos diretores mostram-se bastante acuados. Com medo de perder o emprego, eles aceitam a situação imposta, encontrando dificuldade de se posicionar ou buscar alternativas. "O nível de estresse sobe e a maioria acaba trabalhando no limite do insuportável. Por isso, quando são demitidos sentem-se mais aliviados", analisa Mariá. "É quando eles conseguem, enfim, resgatar a auto-estima."



Segundo o estudo, os reflexos desse movimento já podem ser percebidos. Em 2002, as recolocações de executivos em atividades independentes - aí incluem-se contratos por projetos e como pessoa jurídica - eram da ordem de 21,8%. No ano seguinte passou para 23,1% e no primeiro semestre de 2004 saltou para 38,8%. "São sinais claros de que o mercado de trabalho passa por sérias transformações", diz Mariá. Para ela, ou o executivo se enquadra nesse novo cenário e aceita ganhar menos para ser registrado ou parte para alternativas empreendedoras.

Por outro lado, a pesquisa mostra que os entrevistados, mesmo conscientes do mercado atual - crescimento de fusões e aquisições, aumento da competição entre as empresas, redução de investimentos das multinacionais - ainda são surpreendidos na hora em que são informados sobre seu desligamento da companhia. De acordo com o estudo, há evidências de que falta clareza no processo de demissão. Do total de entrevistados, 79,3% afirmaram ser injustiçados, dado que para a Lens & Minarelli retrata o aumento das tensões no desligamento, reforçando a percepção de que as empresas têm dificuldades de tratar a demissão como uma etapa do contrato. "Elas ainda precisam desenvolver políticas transparentes", observa Mariá. Ela acredita que, embora sejam treinados para admitir de forma competente, raramente os dirigentes recebem orientação adequada na hora da demissão. "Muitos buscam alibis ao invés de deixar explícito o porquê da decisão", pondera.

Dos 400 executivos que participaram da pesquisa, 85,5% são homens, 78,5% casados, 100% com nível superior completo e 61% com pós-graduação ou MBA. Desse universo, apenas 41% falavam inglês fluentemente. A idade média registrada foi de 44 anos, sendo que 61,8% tinham acima de 40 anos. O tempo de permanência na empresa que o demitiu gira em torno de nove anos - enquanto na pesquisa anterior esse número era de 7,9 anos. Para 63,3%, a demissão aconteceu pela primeira vez. Menos da metade (39,8%) tinha um projeto para enfrentar a situação.