

Vocês quase não conversam mais. Cada um fica distante, alheio à realidade do outro. O sentimento de insatisfação só cresce e, de repente, você se pergunta o que está fazendo ali. Esta costuma ser a descrição básica de um casamento que está chegando ao fim. A união, neste caso, é entre patrão e empregado. De acordo com a diretora-executiva da Lens & Minarelli – consultoria especializada em outplacement e aconselhamento de carreira -, Mariá Giuliese, as dificuldades de relacionamento entre superiores e subordinados é um dos principais fatores responsável pelos pedidos de demissão nas empresas.

“Quando você começa a subir em uma empresa, o que conta com mais intensidade é a qualidade dos seus relacionamentos e não mais apenas o salário”, diz. Mariá entende que quanto mais alto o cargo, mais compatível estará a remuneração com as atividades desenvolvidas. É esse equilíbrio financeiro que leva muitos executivos insatisfeitos com suas carreiras a desviar o foco do bolso para as relações. Na opinião da diretora, um cargo mais alto exige mais cuidados com as pessoas que irão compor a rede social.

Geralmente, estas afinidades serão responsáveis pelo desenvolvimento profissional do colaborador dentro da empresa. Na prática, não existe um ‘prazo de validade’ para o tempo de permanência de um colaborador em uma companhia, mas quando não há mais possibilidade de crescer e se desenvolver ou se extingue a confiança de um dos lados, chega o momento de procurar por uma nova colocação. A diretora destaca a necessidade de manter sempre um bom relacionamento com o atual empregador para ter a chance de desenvolver outros projetos com a companhia mesmo após o pedido de demissão.

Antes de tomar uma decisão concreta, entretanto, é preciso sondar quais as possibilidades de desenvolver trabalhos mais estimulantes e desafiadores no atual cargo. Se o relacionamento com o superior não estiver totalmente minado, a dica de Mariá é manter o diálogo para descobrir quais as opiniões da chefia em relação ao desempenho do funcionário na empresa. “Nem sempre há um sinal evidente de que a relação já está bastante desgastada e quando esse sinal aparece, é porque um dos dois lados já alcançou o seu limite”, explica.

Para a consultora de Carreira da Career Center, Maria Lúcia Giacomazzi, há alguns sinais que podem revelar que as coisas não andam bem. O primeiro deles é a sensação de que nenhum projeto novo ou tarefa interessante são repassados para o funcionário. Além disso, deixar de ser consultado durante os processos de tomada de decisão ou de ser convidado para treinamentos podem indicar que o chefe perdeu o interesse pelo colaborador.

Quando a situação chega a esse ponto, o melhor a fazer, segundo a consultora, é começar a procurar por uma nova colocação e se expor para o mercado. Isso porque, em sua opinião, permanecer em um mesmo emprego por muito tempo, mas não ter realizações proporcionais a este período na empresa pode “sujar” o currículo. “Algumas pessoas passam seis meses em um local e participam de mais projetos que outras que estão no mesmo lugar há seis anos”, esclarece.

Outros fatores

Além dos problemas de relacionamento com chefes e pares, há dois outros fatores considerados por consultores como principais causas de pedidos de demissão entre executivos. O primeiro deles, para Maria Lúcia, é a falta de perspectiva no trabalho. Já para o gerente da divisão de recrutamento da consultoria Michael Page, Augusto Puliti, o outro é o pouco reconhecimento das empresas com seus funcionários. Apesar de parecerem óbvias, a preocupação com a dupla ainda é muito baixa, mas é justamente a união entre as duas que espanta os colaboradores.

Segundo Puliti, a associação entre estes e outro fatores funciona como uma bomba-relógio e a falta de reconhecimento pode se dar em dois aspectos: verbal (quando a chefia não comunica os progressos e erros do colaborador) ou financeiro (quando a remuneração está incompatível com o nível do trabalho desenvolvido).