

## Fui demitido! O que foi que eu fiz de errado?

"Aceitar as explicações objetivas da empresa quando as avaliações anteriores comprovam que não havia nada de errado com o desempenho é um primeiro passo. Reconhecer, com autocrítica razoável, sua parcela de culpa de algo que poderia ter feito melhor, se preparar para reparar essa falha no próximo emprego e seguir em frente é o único jeito de não se afogar na areia movediça do sentimento de culpa desmedido e fora da realidade"

Vivemos tempos difíceis de crise global, em grande parte provocada por altos executivos incompetentes, que saem provavelmente milionários de suas empresas concordatárias, enquanto deixam amargos saldos nas contas e nas carreiras do pessoal que entra na temida "redução de quadro" ou seu eufemismo mais moderno – a reestruturação!

Dentro das amarguras sentidas pelas pessoas que recebem o cartão vermelho se encontra o sentimento de: "onde foi que eu errei?", "por que eu?", "foi algo de errado que eu fiz ou algo de certo que eu deixei de fazer?". O sentimento de culpa abala mais algumas pessoas do que outras porque aquelas de natureza excessivamente autocrítica, tendem a pensar sempre nos erros que elas cometeram.

Esses indivíduos podem passar semanas ou meses, repassando todos seus últimos passos, contatos, avaliações, papos de corredor, olhares do chefe e os mínimos sinais que podem ter ignorado para evitar o pior e reverter a situação. Muitas vezes, a busca infrutífera da causa maior do desastre em sua carreira, faz com que a imaginação fértil leve essas pessoas a fantasias das mais absurdas, quase que paranoicas, para encontrar a razão de sua pena capital naquele emprego.

Outras pessoas, menos ou quase nada autocríticas, que geralmente já praticam os esportes de fofoca à distância e de crítica venenosa ao alvo, na mesma situação de demissão de seu emprego, vão enxergar todos os defeitos de quem as demitiu e da empresa que pode ter lhes garantido o sustento por vários anos.

Provavelmente, são essas pessoas que quando vão participar de um processo seletivo, tratam de logo acusar a tudo e a todos pela sua injusta demissão. E, certamente, serão elas que reclamarão dos entrevistadores e criticarão as empresas que não as contratam. Estas pessoas acabam racionalizando que são ignorantes ou cegos os selecionadores que não enxergam seu incrível potencial. Na realidade, são sábios e videntes os entrevistadores que evitam atrair para seu quadro pessoas com este desvio de personalidade.

Onde estaria a verdade? A culpa seria toda de quem é demitido ou de quem demite?

Seria tão fácil se as respostas a essas questões fossem assim tão simples – a culpa está nesse ou naquele. Claro que não se deve descartar os casos de má fé e desonestidade comprovadas, tanto de quem é demitido por causas justas, quanto de quem demite para facilitar suas vidas, eliminando "sombras". Esses casos mais transparentes deveriam ser levados à Justiça, para aqueles que ainda têm alguma fé naquela ceguinha, segurando uma balança desregulada por pessoas de mau caráter.

Sob risco de repetir-me em relação a artigos anteriores (clique aqui), a verdade geralmente se encontra no meio do caminho. Nos cartórios se encontram culpas de quem é demitido por alguma incompetência técnica ou comportamental e culpas de quem demite pelos motivos errados e da forma mais inapropriada.

Os três momentos da verdade da gestão de pessoas são aqueles da contratação, do reconhecimento (recompensa e/ou promoção) e aquele da demissão. A empresa que autoriza ou é leniente com gestores que contratam por favoritismos (formação de quadrilha), que reconhecem e aumentam os salários de quem lhes adula mais (corrupção ativa) e que demitem para se livrar de quem lhes cobra resultados e postura de líder íntegro (queima de arquivo), estão propagando e incentivando crimes silenciosos que minam suas estruturas e seus resultados.

Somos humanos e erramos, porém os estúpidos repetem seus erros por não aprenderem com os feedbacks que recebem de colegas e chefes bem intencionados. Arrogantemente, escutam apenas os elogios recebidos e filtram 100% das críticas. Estes estão fadados a insucessos seguidos, vendo sua carreira declinar aceleradamente para cargos de importância inversamente proporcional àquilo que insuflam em seus egos.

Há os autoflageladores de plantão, que se dedicam a procurar sempre alguma culpa em si mesmos por seu insucesso, cegando-se a evidências objetivas de cortes de custos drásticos para sobrevivência da própria empresa. Essas pessoas costumam subestimar os critérios de desligamentos mais objetivos que lhes são comunicados pelo empregador, como: primeiro os solteiros, depois os casados sem filhos, em seguida os casados em que um dos cônjuges tem uma renda razoável, enfim critérios muitas vezes totalmente dissociados de suas mancadas ou de seu desempenho insuficiente.

A esse último grupo caberia refletir no efeito devastador que esta caça às bruxas internas pode ter sobre sua autoestima. Essa é essencial como combustível para batalhar por uma recolocação. Aceitar as explicações objetivas da empresa quando as avaliações anteriores comprovam que não havia nada de errado com o desempenho é um primeiro passo. Reconhecer, com autocrítica razoável, sua parcela de culpa de algo que poderia ter feito melhor, se preparar para reparar essa falha no próximo emprego e seguir em frente é o único jeito de não se afogar na areia movediça do sentimento de culpa desmedido e fora da realidade.

**Roberto Affonso dos Santos**  
**Sócio-Diretor da consultoria**  
**Ateliê – Desenvolvimento Humano e Organizacional**  
[www.atelie-rh.com.br](http://www.atelie-rh.com.br)

