

Quando a razão não tem a ver com a situação financeira/estrutural da empresa, é consenso na área de recursos humanos que os principais motivos no desligamento de pessoas de suas posições de trabalho estão mais relacionados a questões **ÉTICAS** e de **VALORES** pessoais do que a aspectos de **COMPETÊNCIAS TÉCNICAS**.

1) Resumo da pesquisa da VOCE (Edit. Abril) + Saad-Fellipelli Consultoria:

a) **Por que a empresa demite ?**

522 empresas ouvidas :63% multinacionais; e a maioria (do total de empresas) com faturamento superior a 80 milhões de US Dollars / ano)

87% das empresas demitem por causa de: > atitudes individuais > temperamento > relacionamento > incapacidade de liderar equipes

13% das empresas admitiram que dispensam **exclusivamente** por causa de falta de conhecimento e habilidades específicas, experiência profissional e pouca preocupação com atualização técnica.

b) **Por que fui demitido ?**

699 profissionais (trabalhando no eixo Rio – São Paulo): 30% em cargos de supervisão e coordenação; 46% em níveis de gerência, alta gerência e diretoria.

61% dos profissionais entrevistados acreditam que perdem empregos por causa de: desatualização profissional > falta de conhecimento/habilidade técnica > falta de experiência.

20% admitiram ter sido desligados por problemas comportamentais.

c) **Quanto pesa a idade na demissão?**

48% das empresas afirmam não vincular a idade à demissão

46% dos profissionais consideram a idade como fator importante na demissão

52% das demissões acontecem na faixa acima dos 41 anos

d) **Quanto pesa o conhecimento de outro idioma (principalmente inglês) na decisão?**

57% dos profissionais consideram que a falta de um segundo idioma favorece a demissão

24% das empresas não consideram esse aspecto importante

31% das empresas demitiriam alguém por esse motivo

41% das empresas não vinculam língua estrangeira a demissões

d) **O que retarda uma demissão?**

44% das empresas reterdariam uma demissão se ela provocasse um clima ruim na equipe.

46% das empresas demitiriam, mesmo sabendo que isso seria ruim para o ambiente de trabalho.

2) Quando o diferencial é interno

Com a popularização e a crescente facilidade de acesso às novas tecnologias, à educação e ao treinamento, cada vez mais temos profissionais parecidos uns com os outros, fazendo que o grande diferencial passe a ser representado pelas atitudes, a postura e a forma de ser de cada um.

“Os profissionais estão ficando muito parecidos do ponto de vista técnico. O que vai diferenciar, mesmo, um profissional do outro é a pessoa que cada um é...” José Augusto Minarelli (Lens & Minarelli Consultoria)

3) As 12 atitudes consideradas gravíssimas em um profissional

- a) Ser uma pessoa temperamental, de difícil relacionamento e mal-educada (**1 Pe 3:16; Prov 14:17, 15:1**)
- b) Descuido com a aparência e higiene pessoal (**Ex 19:10, Mt 6:17-18**)
- c) Não saber trabalhar em equipe (**Ecl. 4:7-12**)
- d) Não trabalhar com empenho e com vontade (**Ecl. 10:18, Prov. 12:9 (trad.Revis. e Cor.) , 14:23**)
- e) Ser preconceituoso (**Jo 7:24; Rom 2:11; Col. 3:11**)
- f) Ser mau-caracter (**Prov. 26:23-26**)

- g) Ser alguém negativo, pessimista e reclamão (**Fil. 2:14; Judas 1:16**)
- h) Não saber ouvir (**Prov. 15:31, 18:13; Ecl. 7:5, 21**)
- i) Ser inflexível nas opiniões e valores (**Prov. 15:22; 20:18**)
- j) Não ter jogo de cintura (**Ecl. 7:16**)
- k) Ser atrapalhado e ter dificuldade de se comunicar (**Prov. 16:20-24**)
- l) Ser medíocre (**Prov. 22:29**)
- m) Não se encaixar na cultura, nos valores e no ambiente da empresa (**Prov. 23:1**)