

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIO DE SERGIPE - FANESE  
CURSO DE PÓS GRADUAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS**

**KÉCIA BECKER DOS SANTOS MENEZES**

**FAMÍLIA DEMITE FILHOS ?  
UMA ANÁLISE DO DISCURSO E DA PRÁTICA NA EMPRESA ALFA S/A.**

ARACAJU

2014

## **FAMÍLIA DEMITE FILHOS ?**

### **UMA ANÁLISE DO DISCURSO E DA PRÁTICA NA EMPRESA ALFA S/A.**

Kécia Becker dos Santos Menezes\*

#### RESUMO

Os motivos de demissão são cada vez mais diversificados, porém os sentimentos se repetem independentemente dos casos. Este trabalho possui um olhar crítico principalmente sobre o discurso e a prática organizacional, tendo por objetivo geral identificar e descrever as principais diferenças percebidas pelos ex-empregados da empresa Alfa S/A entre o discurso inicial e a prática organizacional, demonstrando uma visão mais crítica desta relação conflituosa. Por meio de uma metodologia qualitativa descritiva, foram transcritas, na íntegra, entrevistas realizadas com quatro pessoas que foram demitidas nos últimos dois anos da empresa Alfa S/A. As interpretações realizadas a partir de relatos evidenciaram a traição como o sentimento principal adquirido após o ato demissional. Infelizmente, este sentimento é decorrente de um processo ilusório entre empregado-empregador. O processo tem início na admissão, quando começa o processo de intenções e promessas de ambas as partes.

Palavras-chave: Cultura. Sentimentos. Percepções.

---

\*Kécia Becker dos Santos Menezes, formada em administração de empresas, gerente geral da OAB/SE e pós graduanda em gestão estratégica de pessoas pela FANESE, keciabs@gmail.com.

## 1 INTRODUÇÃO

Ao pensar em organizações, logo vem a mente a oportunidade de se aprimorar, de crescer junto com a empresa. Os pensamentos sempre atrelados a discursos empolgantes envolvidos de intenções e promessas. É exclusivamente de intenções e promessas que os homens agrupam-se em organizações para melhorar de vida, ficar bem, e serem felizes. O principal objetivo de um trabalhador é encontrar uma empresa que lhe dê estabilidade financeira e psicológica, para desenvolver seu serviço com entusiasmo e tranquilidade. Infelizmente não é bem assim o desenrolar deste afável discurso que, não raramente, decepciona as pessoas, fazendo-as lutar para ao menos conseguir permanecer na empresa e garantir a estabilidade individual ou familiar. Junto à estabilidade está à acomodação organizacional, neste contexto a pessoa visualiza a instabilidade como fonte de perigo e não como um novo conhecimento, ou desafio.

É incorreto pensar que a parte mais prejudicada nesta relação será sempre o trabalhador, visto que, às vezes, a empresa possui justificativas plausíveis para demitir. O que deve mudar é o discurso inicial entre empregado e empregador, pois ambas as partes selam um contrato no ato da admissão que, na verdade, nada mais é que um real trato de ilusões, pois é apresentado apenas o que cada um tem de melhor. O discurso deve ser mudado. As evidências já apontam claramente que organização e empregado podem sim ter uma relação, mas não há como garantir que será harmoniosa, e muito menos familiar. Não há como acreditar mais no discurso da grande família, da união e muito menos de pensar que o melhor para empresa é melhor para cada indivíduo.

O direito de recusar-se a compactuar com o sistema organizacional, não significa recusar a vida ou a perda da dignidade. As pessoas possuem opiniões diferentes e os gestores devem estar qualificados o suficiente para entender a diferença que existe entre um ser humano e outro, e que esta mesma diferença pode ser um sinal de crescimento para a empresa. Mas, infelizmente, o que acontece hoje é simplesmente o que pode-se chamar de “marcha do pelotão”, juntos para um mesmo foco sem qualquer aceitação de sugestões que possam ferir o interesse particular da hierarquia ou da organização.

Portanto, a grande questão que impulsiona este estudo é a diferença entre o discurso e a prática organizacional. O Objetivo geral é identificar e descrever as principais diferenças percebidas pelos ex-empregados da empresa Alfa S/A entre o discurso inicial e a prática organizacional, demonstrando para a sociedade, academia e organizações uma visão mais crítica desta relação conflituosa.

Diante deste propósito e, na perspectiva de compreender esta realidade estão destacados os seguintes objetivos específicos:

- Descrever os principais aspectos do discurso da organização pesquisada, do ponto de vista dos ex-empregados.
- Identificar as percepções e sensações dos indivíduos quanto às distorções entre o discurso e a prática na organização, durante seu período de permanência na empresa.
- Identificar sensações evidenciadas pelos ex-empregados no ato demissional.

Esta pesquisa justifica-se pela incansável busca de uma visão mais clara da realidade e pela necessidade de despertar no profissional um olhar mais crítico diante da relação empregado-empregador. O estudo se sustentou em relatos de ex-colaboradores da empresa Alfa S/A levantados por meio de entrevistas semi-estruturadas, as quais permitiram uma análise qualitativa da situação abordada na pesquisa.

Nos próximos capítulos temos a burocracia, estruturada no poder, controle e alienação, logo após será abordada a definição da cultura organizacional, sua importância e qual a relação o discurso tem com a cultura de uma empresa, a seguir teremos a identificação das práticas de recursos humanos e qual o papel deste tão importante setor seguidos do momento do adeus somado a apresentação e discussão dos resultados encontrados nesta pesquisa.

## **2 ANALISANDO O DISCURSO E A PRÁTICA ATRAVÉS DE REFERENCIAL TEÓRICO E PERCEPÇÕES DE EX COLABORADORES DA EMPRESA ALFA S/A**

### **2.1 A BUROCRACIA ESTRUTURADA NO PODER, CONTROLE E ALIENAÇÃO**

De uma forma simples e clara, pode-se afirmar que a burocracia remete às atividades coletivas para um conjunto de burocratas que são hierarquicamente organizados e economicamente privilegiados, sendo que os membros são escolhidos de acordo com as regras estabelecidas pelo próprio grupo.

Evidencia-se, por meio de Motta e Pereira (1991), que a primeira organização onde está presente a burocracia é a empresa, esta tem em seu crescimento uma razão de ser. O papel central da burocracia nas organizações é sua contribuição para a acumulação de capital. Através da fábrica burocratizada podem-se reduzir os custos por meio da vigilância e disciplina implantada aos trabalhadores. Tanto nas organizações do passado quanto nas do presente, encontramos um sólido sistema de autoridade e controle. A história da evolução da empresa é também a história do aperfeiçoamento dos mecanismos de autoridade e controle.

É claro que as empresas constituem organizações burocráticas onde o formalismo, impessoalidade, profissionalismo se tornam dados cada vez mais importantes no sistema capitalista atual, que é totalmente voltado para a parte econômica de qualquer empresa.

Segundo os ensinamentos de Motta (1994) a burocracia é sustentada por um alicerce de três pontas: o poder, o controle e a alienação.

Pode-se observar o exercício da burocracia com enfoque no poder desde as antigas civilizações, quando o Egito era dividido em duas partes, sendo que a primeira parte do país detinha o Estado como sua propriedade e a segunda parte nada possuía, além da mão de obra a oferecer.

“O modo burocrático de pensar leva o homem ao vazio e a luta por pequenas posições na hierarquia social de prestígio ou de consumo”.(MOTTA, 2000, p.13)

A dominação realizada pelo poder, atualmente, é feita por meio das organizações como o Estado, as empresas e escolas, transmitindo uma forma de pensar instituída pelos burocratas que não possam ferir os interesses dos mesmos.

O objetivo de crescer hierarquicamente em determinada organização leva o indivíduo a deixar de pensar por vontade própria e passar a pensar somente por meio do padrão determinado pela empresa para qual trabalha.

O poder da empresa atua sobre o ser humano por meio da posição social e pelo cargo que se tem a oferecer para aquele que possui o melhor perfil, ou seja, aquele que mais abdica da sua própria vida em função de seu trabalho.

De acordo com Motta (1994) a sociedade moderna é uma sociedade de organizações burocráticas submetidas a uma grande organização burocrática, o Estado. Por meio desta burocracia, esta sociedade tornou a maioria da população em assalariados. Foram criadas pirâmides de cargos e o trabalho perdeu qualquer significado, exceto aquele que oferece a segurança em troca do conformismo. A partir daí, as necessidades pessoais passam a aumentar conforme o poder de compra, e é por isso que todos querem sempre alcançar o topo da pirâmide.

A organização exerce poder porque pode punir, exerce o controle por que detém o monopólio do saber e exerce alienação porque consegue fazer com que a maioria de seus empregados se identifique com ela, tornando-se objeto de amor incondicional.

[...] Se tudo é colocado de uma forma que os desejos dos indivíduos não possam ser expressos, é porque só um desejo é considerado, que é o desejo da organização, porque esta propõe um ideal comum, para o qual concorrem todas as condutas individuais: a organização não deseja a mudança, pois esta coloca em causa a eficiência, mas a repetição que aprimora o controle.(FARIA, 2004, apud MARGOTO, 2007,p.23)

Sendo assim, o controle é algo que, quando não administrado, pode se voltar contra a própria organização. A mudança é algo interessante desde que não venha contra os desejos da empresa e não fira os princípios estabelecidos pela mesma. Morgan (1996) diz conseguir enxergar as organizações como máquinas e que as mesmas operam de maneira eficiente e rotinizada. Ambos os autores tratam a repetição do trabalho como algo que irá aprimorar o controle.

Na burocracia plenamente desenvolvida não há lugar para amor, ódio ou qualquer elemento de ordem emocional. A maior virtude dentro deste sistema é a

impessoalidade. E, por meio desta afirmativa, comprova-se que a administração burocrática é realizada sem consideração às pessoas.

O ser humano não pode se inserir na sociedade de acordo com suas necessidades, bem estar social. Seu agrupamento na sociedade se dá por meio da organização somente, por isso pode-se afirmar a alienação dentro do processo. A alienação é escolhida por que é o meio mais seguro de manter e estabilizar o controle sobre tudo que o indivíduo pensa. O maior receio da classe dominante é o surgimento de idéias inovadoras que possam desafiar o senso comum e os interesses da organização.

## **2.2 CULTURA E DISCURSO ORGANIZACIONAL**

Existem diversos significados para cultura, porém todos eles remetem os pensamentos para um mesmo ponto comum, as crenças, hábitos e aptidões de uma comunidade.

Segundo Limongi-França et al.,(2002), a palavra cultura surgiu na sociedade romana e referia-se ao cultivo de produtos relacionados com a terra, a educação o desenvolvimento da infância e o cuidado com os deuses, porém este significado foi se modificando , mas algumas idéias permanecem até hoje.

Já o autor Tylor (1871) citado por LIMONGI-FRANÇA et al., (2002) define a cultura como um complexo total de conhecimentos, crenças, artes, moral, leis, costumes e quaisquer outras aptidões e hábitos adquiridos pelo homem como membro da sociedade.

Seguindo os mesmos pensamentos de Limongi-França e Tylor, Motta e Caldas (1997), também apontam a cultura como um conceito antropológico e sociológico. Para alguns, a cultura é a forma pela qual uma comunidade satisfaz as suas necessidades materiais e psicossociais. Para os outros, cultura é a adaptação em si, é a forma pela qual uma comunidade define seu perfil em função da necessidade de adaptação ao meio ambiente. Nesses dois casos, está presente a idéia de *feedback*. A adaptação bem sucedida leva a evolução nessa direção, enquanto a adaptação malsucedida tende a levar a correção e a evolução em outra direção.

Mesmo sabendo que a diversidade de culturas é vasta, é também verdade que a globalização tem como principal objetivo trazer a uniformização nas classes dominantes e médias do mundo. Esta uniformização começa nas empresas, tendo como destaque o comportamento dos empregados.

Já o conceito de cultura organizacional, conforme Limongi-França et al.,(2002, p.286), abandona o contexto sociocultural, podendo entender a cultura organizacional como um conjunto de corporações sob a mesma direção.

Porém, Motta e Caldas, (1997, p. 18) afirmam que, apesar das organizações estarem sempre na mesma direção, quando se trata de cultura, existem vários aspectos que condicionam diferenças culturais entre empresas.

A cultura de uma organização é tudo aquilo que é construído pelo indivíduo em sua própria cabeça, em seu próprio modo de pensar. O conjunto de regras e relacionamentos existe, porém ocupam o segundo lugar nesta definição. A cultura de uma organização vai muito mais além, ela envolve lemas, linguagem, símbolos, histórias, padrões de comportamento. O desafio de compreender as organizações enquanto culturas é compreender como esse sistema é criado e mantido, seja nos seus aspectos mais banais ou mais complexos.

Foi dito anteriormente que as palavras não são sustentadas por muito tempo sem as ações, pois estas entram com o efeito e credibilidade. Infelizmente, atualmente o discurso é bem diferente da prática. O principal papel do discurso organizacional é fortalecer a cultura de uma organização através de atos visíveis e comprovados, portanto, quando o discurso é um e a prática outra, fica mais que comprovado a insatisfação dos empregados e a falta de credibilidade na organização.

Segundo Schirato (2004, p. 131), talvez algum dia a cultura organizacional atrelada ao discurso esteja alicerçada em contratos de trabalho dignos, com profissionais qualificados e, acima de tudo, com confiança, tornando assim a relação “empregado X empregador” uma relação madura e cada vez mais sólida. Neste momento, existirá transparência, justiça e credibilidade, fatores estes essenciais na relação de cumplicidade.

Fleury (1987), afirma que o mito da grande família é utilizado pelas organizações para reforçar o clima de camaradagem, confiança e, principalmente, o comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais. Este mito, porém pode-se revelar por duas faces. A face visível da solidariedade e da cooperação e a face oculta da dominação e submissão. A família também tem seu lado autoritário e conservador.

Também através dos discursos organizacionais está a marcha do pelotão citada por Schirato (2004) Por meio desta marcha é possível se manter a cultura e padronizar o comportamento humano. Não há como ler ou pensar com outros olhos dentro do território organizacional. É preciso pensar e viver como a empresa define. O que é excelente para a empresa, é bom para todos e ainda é bom para cada um. A melhor forma de fazer com que os indivíduos entendam esta afirmação é através das práticas de Recursos Humanos.

### **2.3 O PAPEL DO SETOR DE RH NAS INTENÇÕES E NAS PROMESSAS**

O setor de recursos humanos (RH) é o guardião das normas, regimentos e valores de uma organização. Tem como principal objetivo, introduzir no indivíduo a vontade de ser o funcionário ideal.

Segundo Pagès et al. (1993), a gestão de recursos humanos é vista como um conjunto de políticas e práticas que descrevem o rumo e o funcionamento de qualquer organização. Essas práticas são dotadas de uma dimensão ideológica, agindo como um sistema imaginário para garantir a ordem social. Esta gestão se relaciona intensamente com as relações de poder.

Sendo assim, a gestão de recursos humanos atua intensamente como instrumento de mediação nas organizações, buscando soluções para os conflitos desencadeados, podendo até se antecipar nas soluções, facilitando a integração dos trabalhadores. A área de RH na organização também tem como dever desenvolver pessoas para os interesses da empresa.

Conforme Carvalho e Nascimento (1993) citados por Schmitt e Leal (2002), o recrutamento tem como objetivo pesquisar, dentro e fora da organização, candidatos

capacitados para o preenchimento da vaga em aberto. Neste momento é utilizada uma série de técnicas para atrair pessoas que estejam devidamente qualificadas. A área de RH é responsável por manter o processo dentro das normas e políticas da organização, buscando uma pessoa que possa contribuir para o desempenho da equipe.

Além da oferta, das habilidades e qualificações para que o candidato adentre em qualquer organização, é necessário, porém não fica explícito, que o indivíduo tenha o comprometimento e todos esses anteriores pré-requisitos. A organização valoriza, quem fala menos e ouve mais, quem perde o tempo com a empresa ao invés de estar com a família e quem está satisfeito com as simples promessas e que acredita piamente que elas se realizarão. O empregado, por sua vez, também não mostra quem realmente é, por que ele sabe que se for verdadeiro pode perder a vaga para outro que fará de tudo para ter o perfil perfeito. Desde o primeiro contato que o indivíduo tem com a empresa ainda como candidato a seleção, o setor de RH transmite como seria o perfil desejado, e o mais interessante é que sempre começam pelas questões comportamentais, deixando as atribuições funcionais em segundo plano, ou seja, não basta ter conhecimentos específicos, o diferencial está, na forma de pensar, no equilíbrio emocional, na obediência às ordens.

Depois de selecionado o candidato passa pela integração ou socialização, onde o setor de RH tem como dever sensibilizar o indivíduo a querer fazer parte da organização. Todo psicólogo que atua na área tem conhecimento da importância deste segundo contato, pois além da adesão aos princípios e valores da empresa, está sendo solicitada a entrega pessoal para um mundo novo a qual ele deverá estar envolvido por completo.

Para qualquer organização a socialização é uma das tarefas mais importantes do RH, pois ela é responsável pela apresentação da empresa, de sua conduta e principalmente por que este é o momento da grande motivação de entrada, onde o indivíduo visualiza tudo perfeito e novo e sente-se como uma importante aquisição.

## 2.4 O MOMENTO DO ADEUS

No momento da demissão sempre há decepção, pois após utilizarem dos discursos que fazem o homem parecer o centro de suas preocupações, as empresas os dispensam como se nada do que o indivíduo tivesse feito pela empresa fosse levado em consideração.

Segundo Schirato (2004, p. 124) a segurança garantida pela organização tem um preço alto para o sujeito, ele abdica da liberdade, condena-se a repetição, a vida sem cor e a mesmice. É como subir com uma pedra até o topo da montanha e vê-la escorregar até o ponto de partida, e em seguida começar tudo novamente.

Fazendo o uso de metáforas como, “o tijolinho da construção, elo da corrente e a grande família” as empresas conseguem sensibilizar cada trabalhador para sua importância no contexto e, conseqüentemente, para a responsabilidade. No imaginário do colaborador está impregnada a visão de que ele é insubstituível, que sua essencialidade está acima de tudo, porém não é assim que as coisas são de fato. A empresa não é uma família.

Schirato (2004, p.128) afirma sabiamente que “(...) Não conheço nenhuma família que corte 20% dos membros quando entra em crise. Família divide o bife, põe mais água no feijão e não demite filhos”.

Não é por acaso que, no ato da demissão, há o surgimento do sentimento de traição e impotência, e esta mistura de reações não se deve apenas ao fato de estar desempregado, e sim na soma do falso discurso declamado na contratação com o arrependimento de ter se dedicado horas e horas ao invés de estar com a família, de deixar sempre a saúde em segundo plano, de ter deixado suas opiniões de lado para seguir as idéias instituídas pela empresa, enfim, de ter vivido uma vida que não era a própria, mas sim uma vida embasada nos princípios e normas da tão almejada organização e tudo isso ocasionado pelo “belíssimo” discurso.

Muito bem avaliado por Schirato(2004),o prejuízo de uma demissão não é apenas para empregado, a organização também provoca impressões nos colaboradores que ficam na empresa, neste momento o discurso inicial se contradiz deixando para os que ficam, sentimento de instabilidade, de tristeza e de falta de credibilidade. A queda na produtividade é certa e, após isso, é necessário um

trabalho para elevar a motivação e novamente impressionar, para que a produção retome o ritmo.

Difícilmente as atitudes tomadas pelas organizações passam despercebidas pela sociedade. Isso porque a comunidade percebe que atos organizacionais afetaram a vida de famílias de forma negativa em alguns momentos, a tendência é que a imagem da empresa fique prejudicada de alguma forma. Demissão impensada ou rotatividade alta sem justificativas deixam a empresa vulnerável e associada a imagem de má e carrasca junto ao cliente e parceiros comerciais. O sofrimento para as pessoas que foram demitidas se dá especialmente pelo significado que cada indivíduo atribuiu ao emprego que perdeu. Enquanto o indivíduo espera da organização proteção, segurança, carreira, um trabalho interessante e com significado, oportunidades de desenvolvimento e desafios, reconhecimento etc., a organização espera dele dedicação, conformidade e comprometimento. As pessoas ainda esperam muito de uma organização, esperam ser contratadas, elevadas hierarquicamente, se visualizam realmente como peças fundamentais e infelizmente não é assim que a empresa atua apesar do seu discurso fazer com que se entenda isso.

### **3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Este estudo de caso sustenta-se em entrevistas realizadas com ex-empregados da Alfa S/A. Foram entrevistados quatro colaboradores cujos respectivos nomes não serão identificados pois as informações são sigilosas. Ter sido demitido nos últimos três anos foi o principal critério utilizado para selecionar estes indivíduos. Não houve dificuldade para contactar estas pessoas. As entrevistas foram marcadas com 15 dias de antecedência para serem realizadas em duas etapas, sendo duas pessoas por dia durante um final de semana compreendido entre 26 e 27 de abril de 2013. Foram aplicados questionários compostos por treze perguntas para que o entrevistado pudesse seguir um roteiro. As entrevistas foram gravadas e, logo após, transcritas na íntegra, para se captar a veracidade dos fatos.

Os sujeitos mostraram-se à vontade para participar do processo. Eles serão identificados como Maria, Ana, Joana e José. Maria e Ana possuem 22 anos e trabalhavam juntas, como atendente de filial. As duas foram demitidas respectivamente em outubro/2011 e dezembro/2011, após dois anos de trabalho. Joana possui 24 anos e trabalhava como caixa na Alfa S/A há um ano, no dia 09 de abril de 2012, em uma segunda feira após um dia de muito movimento, foi demitida. José, 28 anos, Gerente de uma filial há três anos, foi desligado em novembro/2010 por confiar demais nos subordinados. A seguir estão relatados e discutidos alguns trechos das entrevistas realizadas com ex-funcionários da empresa Alfa S/A, onde o sentimento de injustiça mostrou ser o principal foco.

### **3.1 DISCURSO ORGANIZACIONAL OU APELO SENTIMENTAL?**

O diálogo inicial entre empregado e empregador também pode ser baseado em mentiras e palavras bonitas que fazem com que ambas as partes possam selar uma parceria ideal. A partir daí o surgimento da hipocrisia e um relacionamento sustentado na vontade de ser sempre o melhor, de querer sempre mais, por que se acredita que o cargo mais alto está à espera. A entrevistada Ana apresentou uma revolta e uma enorme vontade de desabafar completamente perceptível. Segundo ela durante o processo seletivo a imagem da empresa era de solidez, de segurança e de pessoas centradas que se preocupavam com o desenvolvimento profissional. Ela diz não ter percebido rapidamente o que lhe aguardava, mas com um tempo pode compreender que falsidade, hipocrisia e falta de profissionalismo eram os principais aspectos da empresa pesquisada.

“Descobri a vaga de caixa em aberto nesta empresa através de amigos, infelizmente ou felizmente não tinha nada a ver com meu ramo de atividade já exercido, mas me interessei por que precisava do dinheiro. Pude perceber, no início, que a empresa era bem sólida, que só tinha profissionais corretos, mas, com o tempo, este discurso caiu por terra abaixo, vi que lá é um grande caldeirão do inferno e quem está na beirada é derrubado, só fica lá dentro e cresce quem faz parte da grande panela. Na seleção, não deu para perceber isso por que neste momento tudo são flores, mas depois, nossa, chega dava vontade de vomitar de tanta hipocrisia, falsidade e inveja.” **Ana, 24 anos, Caixa.**

Maria, 22 anos, Atendente de Filial, mostra-se contagiada pelo processo seletivo interno oferecido na empresa, visualizava o processo de seleção como algo sólido e rigoroso, além de acreditar piamente nas oportunidades de crescimento da empresa. Maria era estagiária da Alfa S/A a pouco tempo e decidiu abraçar a oportunidade de ser contratada. Durante o processo, ela percebeu também que a empresa queria o algo mais dos candidatos, algo que fizesse todos pensar na organização em primeiro lugar, antes de qualquer coisa, afinal vestir a camisa era o lema que predominava entre os empregados.

“Fiquei sabendo da vaga através de e-mail interno, onde uma pessoa do RH encaminha um e-mail para todos os colaboradores divulgando a vaga em aberto. Quando li o e-mail, fiquei empolgada e logo me inscrevi, pois tinha uma imagem muito boa da empresa em relação a salário, benefícios e possibilidade de crescimento. Durante o processo de seleção fui percebendo que a empresa era bem rigorosa com seus colaboradores, mais eles diziam que incentivavam e recompensava bem seus colaboradores, continuei empolgada porque tinha perspectivas de crescimento e por ser uma empresa de nome no mercado, achei que seria uma boa oportunidade, afinal eles prometiam um crescimento muito grande para todos os colaboradores que se doassem para a empresa. Vestir a camisa da empresa era o nosso maior lema”. **Maria, 22 anos, Atendente de Filial.**

### 3.2 SENSações E PERCEPções

O trabalhador, por sua vez, busca status, reconhecimento social e uma conquista profissional. Compor o quadro de empregados de uma excelente empresa é o sonho de qualquer indivíduo, pertencer a projetos e programas da empresa é um diferencial ainda maior. Tais vontades servem principalmente para fortalecerem o ego do ser humano. A partir daí todos os sacrifícios e esforços são em prol da organização, com um único e primordial objetivo: estar preparado para assumir qualquer vaga em um topo mais alto da hierarquia.

Com o passar do tempo, as distorções no discurso inicial se tornam mais claras, gerando sensações e percepções de diversos aspectos. Mas neste momento não há o que fazer, não há para quem reclamar, já que os indivíduos precisam do emprego.

O entrevistado José também diz que não conseguia visualizar o discurso que os rodeava, pois o clima de competição que a empresa proporcionava, acabava criando um sentimento de inveja, onde todos poderiam passar “um por cima do outro”.

“O discurso que a empresa usava muito era que éramos uma família, porém não conseguia enxergar isso, pois a todo momento um queria passar por cima do outro”. **José, 28 anos, Gerente**

### 3.3 A PORTA DA RUA É SERVENTIA DA CASA

Quando o ambiente começa a se tornar nocivo para a própria empresa, é imprescindível mudar o ambiente, as pessoas, através das demissões e isso tudo é feito para que o jogo de interesses possa continuar. Como falado anteriormente, a própria empresa estimula um ambiente competitivo entre os empregados, prometendo inúmeras coisas para aqueles que ajudarem a empresa a crescer cada vez mais e isso tira o que é saudável do ambiente, pois todos vão fazer o que for para conseguirem crescer.

Prova deste comportamento é a inveja e a insegurança relatada por Joana e Maria.

“O real motivo da minha demissão foi a inveja e insegurança por parte de determinados funcionários que não tinham capacidade de assumir concorrência leal e que partiram para falsidade ao influenciar seus superiores a demitir funcionários/estagiários que supostamente estavam causando problemas dentro da empresa”. **Joana, 22 anos, Atendente de Filial.**

“Depois de tantas fofocas, intrigas e reclamações por causa da minha amizade com a gerente, eles me mandaram embora. Tirei a conclusão de que não são profissionais de verdade, a minha produtividade era sempre a melhor, sempre fui compreensiva e sempre fiz de tudo para fazer tudo certo e não fui reconhecida”. **Maria, 22 anos, Atendente de Filial.**

Maria, também relata sua revolta ao ser demitida por um motivo que não foi real, era apenas uma desculpa. Após ter sido desligada, Maria diz ter aprendido a lição, hoje ela se sente mais segura e madura diante das situações. Hoje, segundo ela, seus princípios estão acima de tudo.

“O pior de tudo foi o motivo que eles alegaram para me demitir, usaram o erro de uma estagiária e falaram que eu não podia deixá-la ter cometido esse erro, como se eu tivesse que ficar 6 horas por dia vigiando o serviço dos estagiários e deixar o meu serviço sem fazer. Me deu tanta raiva e revolta quando a gerente me falou o motivo, achei o cúmulo do absurdo tanta mentira e falta de respeito com o colaborador. Ela conversou muito comigo e me faz perceber que eu sou uma profissional competente e capaz de conseguir emprego em uma empresa onde o colaborador é reconhecido, onde não haja interesse em só ganhar acima de tudo e esquecer seus princípios. Hoje me vejo mais madura depois desse aprendizado, que apesar de momentos ruins, serviu para o meu crescimento pessoal e profissional. Aprendi também a ver o lado bom de cada situação”.

**Maria, 22 anos, Atendente de Filial.**

Nos relatos descritos acima, pode-se entender o sentimento de pessoas que foram desligados por motivos simples.

Ambos saem perdendo, pois no início de tudo faltou sinceridade, maturidade e transparência para que o relacionamento entre empresa e empregado fluísse de forma correta, fazendo que todos pudessem ganhar.

#### **4 CONCLUSÃO**

O trabalho foi desenvolvido por meio de relatos que evidenciaram sentimentos e percepções de quatro ex-empregados da empresa Alfa S/A. Os quatro entrevistados, mesmo contagiados pelo processo seletivo, pelas intenções e promessas, conseguiram visualizar, após um tempo a hipocrisia que reinava dentro desta empresa, pois sua maior preocupação era convencer os funcionários a se doarem por completo, abdicando da vida familiar e pessoal. O discurso da fidelidade total, da entrega total com a prática do abandono de si mesmo é fortemente evidenciado neste estudo, e após a demissão, essas pessoas, que antes viviam em função da organização se sentem traídas e magoadas. Tudo isso por que esperavam demais da organização, confiavam demais nos discursos calorosos. O setor de Recursos Humanos deveria tratar dos direitos e deveres do trabalhador, estando consciente da condição humana diante da realidade do trabalho. A tarefa deste setor é zelar pelo bem estar do indivíduo na organização, dar todo o suporte que ele necessita, mas infelizmente esta “linda” teoria entra em conflito com a

equipe que busca metas, resultados, números e recordes, deixando de priorizar para colaborador o que é essencial, que é a preservação de sua dignidade.

Os treinamentos muitas vezes ,surgem apenas em função do aumento de produtividade.Na verdade poderiam ser chamados de adestramento, pois eles fazem com que o individuo deixe de pensar por vontade própria e comece a operar, pensar e aceitar conforme a necessidade da organização. A dúvida, incerteza e opiniões são aceitas, desde que não firam os interesses da empresa. Em contra partida, treinar é preciso, porém esta prática deve ser aplicada com intenção de evoluir o empregado, dar espaço para ele dizer o que pensa sobre o setor e como deveria ser melhor se usassem outras táticas. Na realidade os treinamentos deveriam ser ministrados como uma troca de observações que deveriam serem levadas em consideração pela organização. A demissão não só quebra os laços de grupos e equipes de trabalho como também causa certa fragilidade na empresa. Pode-se dizer que o que vai determinar a extensão e gravidade do impacto da demissão na vida do sujeito é o significado que, em seu íntimo, ele der ao trabalho no conjunto de sua vida. Portanto, conclui-se que não é necessário depositar tantas expectativas em uma organização. A mesma não possui sentimentos e é gerida por pessoas que buscam interesses próprios. Depositar toda confiança e credibilidade nesta relação pode não ser uma tarefa fácil pois o retorno poderá ser diferente do esperado. Nenhum empregado poderá recuperar a saúde, caso a perca no trabalho após ter colocado a mesma em segundo plano para que a organização pudesse estar em primeiro lugar. De nada adiantará esperar afeto e atenção de um lugar que está preocupado principalmente com o lucro que você poderá fornecer. O mais correto é ser profissional, estar comprometido, porém tudo com limite e sem jogo de sentimentos e apelações.

## **ABSTRACT**

The grounds for dismissal are increasingly diverse, but the feelings are repeated regardless of the cases. This work has a critical eye mainly on discourse and organizational practice. Therefore this study was overall goal identify and describe the main differences perceived by ex-employees of the company Alfa S / A between the initial discourse and organizational practice, demonstrating to society, academia and organizations a more critical view of this conflicting relationship. Also analyzes the practices adopted by the human resources industry, culture and organizational discourse, and deepens the feelings and perceptions of former employees. Through a descriptive qualitative methodology were fully transcribed, interviews with four people who were laid off in the last two years of the company Alfa S / A. The interpretations made from reports showed the betrayal as the main feeling acquired after dismissal act. Unfortunately this feeling is due to an illusory process between employee-employer. The process begins when the admission process begins intentions and promises of both parties.

Keywords: Culture. Feelings.Perceptions.

## REFERÊNCIAS

- CALDAS, M. P. **Demissão: Causas, Efeitos e Alternativas para Empresa e Indivíduo.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- DEJOURS, CHRISTOPHE. **A loucura do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 1949.
- FLEURY, M. T. L. Estórias, mitos, heróis – cultura organizacional e relações do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, p. 7-18, dez. 1987.
- FLEURY, M. T. L.; FISCHER R. M. **Cultura e poder nas organizações.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- LEAL, A. P.; SCHMITT E. C. Recursos Humanos e Prática Ideológica: estudo de caso numa organização multinacional. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, vol.3, dez. 2004.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. et al. **As pessoas na organização.** 9. ed. São Paulo: Gente, 2002.
- MARGOTO, J. B. **Histórias de vida e de escolha: A racionalidade substantiva como o fio condutor para uma nova forma de ocupação.** 2007. 128f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória 2007.
- MORGAN, GARETH. **Imagens da Organização.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 1996. 421 p.
- MOTTA, F. C. P. **O que é burocracia.** 16. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. 109 p.
- \_\_\_\_\_; CALDAS, M. P. **Cultura organizacional e cultura brasileira.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- \_\_\_\_\_; PEREIRA, L. B. **Introdução a organização burocrática.** 7. ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- PAGÈS, MAX. **O poder das organizações.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 1993. 234 p.
- RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: Métodos e Técnicas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- SCHIRATO, M. A. R. **O feitiço das organizações: Sistemas Imaginários.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

## APÊNDICES

### A - ENTREVISTA

- 1 – Seu nome, idade e cargo que ocupava?
- 2 – Comovocê ficou sabendo da vaga em aberto?
- 3 – Qualera a imagem que você tinha desta determinada empresa, antes do processo de seleção?
- 4 – Qualfoi sua percepção da empresa no momento da seleção?
- 5 – Como foi o processo de socialização após ter sido selecionado? Como você se sentiu nesta etapa?
- 6 – Qualsua visão sobre o discurso inicial da empresa? (Somos uma grande Família, você é a peça fundamental).
- 7 – Qualsua percepção sobre os treinamentos, avaliação de desempenho, possibilidade de carreira, coachingoferecidos pela empresa? O maior favorecido era você ou a empresa?
- 8 – Apósalgum tempo, sua visão sobre o discurso inicial da empresa continuou a mesma? Se houve mudança, favor relatar sobre o sentimento desencadeado neste momento. Como você enxergou o discurso distorcido?
- 9 – Em eu ponto de vista qual foi o real motivo de sua demissão?
- 10 – Quaisforam seus sentimentos no momento do Adeus?
- 11 – Quais mudanças aconteceram em você durante a demissão, como você se enxerga dentro das empresas agora?