

EXPLORANDO SIGNIFICADOS DA DEMISSÃO

HILKA VIER MACHADO, Dra.

UEM

hilkavier@yahoo.com

CLÁUDIO AURÉLIO HERNANDES

UFPR

MARISTELA MORAES, MSc.

UEM

RESUMO

O trabalho é uma variável importante na construção das identidades, tanto em nível social, quanto pessoal. Partindo da premissa que o indivíduo constrói uma representação simbólica de si no trabalho e conseqüentemente no espaço organizacional, o seu desligamento involuntário do trabalho pode constituir um dilema na trajetória profissional dele. Ocorre que atualmente, conforme a qualificação do trabalhador, este não é um fato raro de acontecer. Sendo assim, o objetivo deste estudo é o de compreender, na perspectiva de demitidos, qual o significado da demissão e como este está relacionado com a reintegração do indivíduo no trabalho. Realizou-se então um estudo de caso com demitidos de uma empresa do ramo comercial. Foram entrevistados seis demitidos e a análise do conteúdo dos depoimentos contribuiu para melhor compreensão do impacto da demissão para os casos estudados, bem como para formulação de algumas hipóteses de estudo.

Palavras chave: Recursos humanos, trabalho, demissão.

ABSTRACT

Employment is an important variable in identity building at the social and personal levels. Since the individual builds a symbolical representation of him/herself through employment and, consequently, in organizational space, the forced dismissal from work may become a dilemma in his/her professional trajectory. At present and according to the worker's qualifications, this is not a rare event. Current research tries to understand the meaning of layoff from the dismissed person's point of view and how this significance is related to the individual's reintegration in a future employment. A case study has been undertaken with layoffs from a commercial firm. Six unemployed persons were interviewed and the contents of their deposition contributed towards a better understanding on the layoff's impact for the above mentioned cases and for the establishment of some hypotheses on the subject.

Key words: Human relations, Work, Layoffs.

INTRODUÇÃO

Na última década o trabalho nas organizações tem passado por diversas transformações, resultando muitas vezes em uma nova dimensão do trabalho e do trabalhador. Por exemplo, a introdução de novas tecnologias de trabalho implicou na diminuição de empregos, ao mesmo tempo em que novos padrões de identidade no trabalho foram sendo criados. Assim é que, se anteriormente um tempo longo de trabalho na empresa era sinônimo de dedicação, lealdade e compromisso com o trabalho e com a empresa, essa lógica não se adequou aos cenários pós-reestruturação, derivados de demissões coletivas, enxugamentos e cortes, tal como discute Caldas (2000).

Nesse novo quadro as demissões são mais frequentes, integrando um processo de construção da identidade profissional com maior intensidade do que nas relações de trabalho anteriores.

Na medida em que há uma articulação entre trabalho e identidade e que o trabalho é um dos elementos importantes na construção de auto representações por parte dos indivíduos, definindo suas lógicas de ação, o estudo da demissão torna-se um requisito para compreensão das trajetórias profissionais, assim como da atuação dos sujeitos no trabalho.

Alguns estudos vêm ressaltando a importância deste tema e constituem valiosas contribuições para o desenvolvimento de recursos humanos nas organizações, tais como o de Caldas (1999 e 2000); Schirato (2000) e Silva e Vergara (2002). Os dois primeiros discutem os impactos da demissão sobre indivíduos que atravessaram um processo coletivo de demissão ou de reestruturação organizacional, enquanto que o último aponta a reformulação das identidades em decorrência das demissões e de outras transformações organizacionais, enfatizando como a demissão pode exercer influência também sobre os funcionários remanescentes. Entretanto, o foco de análise dessas pesquisas, em geral, recai sobre indivíduos que ocupam posições como executivos ou casos em que eles permaneceram por longo tempo nas empresas.

Este estudo foi realizado com o objetivo de compreender o significado da demissão junto a trabalhadores do comércio, com baixa qualificação e

que supostamente se deparam freqüentemente com mensagens de demissão. Sendo assim, procurou-se compreender, na perspectiva dos sujeitos de estudo, o que a mensagem de demissão representou para eles, tanto no momento que receberam-na, quanto no momento atual.

Para cumprimento do propósito do estudo, inicialmente recorreu-se a outros estudos, articulando os temas trabalho, identidade e demissão. Posteriormente a esse referencial teórico explica-se o método utilizado no estudo e, em seguida são apresentados os resultados. Por último apresenta-se a discussão e as considerações finais, incluindo hipóteses para outros estudos.

1. TRABALHO, IDENTIDADE E DEMISSÃO

O trabalho é um meio para o indivíduo realizar uma tarefa e estabelecer relacionamentos com outros indivíduos, sendo que a inserção no mundo do trabalho aparece como resultado de uma vida 'adaptada' e 'normal'. Assim, os espaços de trabalho vão se constituir em oportunidades para aquisição de atributos qualificativos da identidade de trabalhador (JACQUES, 1997, p.44). De fato, no ambiente de trabalho produz-se um interacionismo entre os integrantes e o auto conceito dos indivíduos é definido em relação ao grupo profissional e em relação a natureza da atividade que realizam. Para Schirato (2000, p.42), "além de uma relação voltada para a produção do trabalho e para o lucro, dentro das organizações há grupos com relações afetivas, com ligações em torno de interesses comuns, por vezes até contrários aos interesses da organização". Estudos realizados por Dupuis (1998), com trabalhadores de minas em Abitibi e por Pavlica e Thorpe (1998) acerca da identidade de gerentes, comprovam a construção de uma identidade profissional e social, sendo que o processo de socialização do indivíduo pode até mesmo envolver a família (SCHULER, 1995).

Portanto, a auto categorização do indivíduo, enquanto integrante do grupo em que trabalha, estabelece-se por meio de sentimentos de vinculação e diferenciação e desligar-se do trabalho, e conseqüentemente do grupo, representa uma ruptura desse processo, que pode dar lugar a uma incerteza subjetiva, a menos que o desligamento tenha sido antecipadamente planejado.

Nesse sentido, como salienta Jacques (1997), há uma articulação indispensável entre trabalho e identidade, tanto no plano pessoal, quanto social e profissional. Sainsaulieu (1995) considera que a identidade no trabalho pode ser observada de forma gradual, dependendo de alguns fatores, tais como o grau de envolvimento na atividade, o relacionamento com colegas e com a chefia, dentre outras. Com relação ao grau de envolvimento na atividade alguns estudos (MORIN, 2001; MOURÃO e BORGES-ANDRADE, 2001), e nestes inclui-se o de Sainsaulieu (1995), avaliam os significados ou sentidos do trabalho para o indivíduo, a fim de analisar a identidade no trabalho.

Sendo assim, a demissão não constitui um fato isolado, senão uma interrupção nessa construção psicológica decorrente da associação trabalho e identidade.

1.1. SIGNIFICADOS DA DEMISSÃO

Schirato (2000, p. 130) considera o acordo demissional como “o último estágio da convivência organização-trabalhador”, que ocorre de qualquer maneira, “seja pela aposentadoria, por pedido de demissão, por redução dos quadros, extinção de postos de trabalho, seja por dispensa simplesmente, com ou sem justa causa, o desenlace é fatal: se não morrer antes de ser desligado, todo trabalhador encaixado nos esquemas tradicionais de contrato de trabalho um dia será desligado”.

Para Milkovich & Boudreau (2000, p.261) “as demissões são o término do emprego de trabalhadores permanentes ou temporários, por iniciativa do empregador ou do próprio empregado” e a dispensa é a “demissão decidida pelo empregador” (p.265). Caldas (2000) salienta que a demissão diferencia-se do desemprego pela sua duração, pois este é mais duradouro e ambos podem ser interpretados em um continuum. Para ele a demissão consiste (200,p.191) “na perda do emprego como um evento significativo na vida das pessoas, removendo do indivíduo seu emprego remunerado contra sua vontade”.

Além de conseqüências econômicas o acordo demissional, via de regra, acarreta danos psicológicos, sendo que “a demissão propriamente dita é traumática, dolorosa e, o que é mais grave, tira do trabalhador o desejo de seguir em frente:

despotencializa-o .O sentimento de traição é tão profundo que sentir-se descartável ou substituível numa cultura de permanência e apelos à fidelidade e continuidade é, no mínimo, esquizofrênico”(SCHIRATO, 2000, p. 130).

Outros estudos têm apontado impactos na auto estima e na segurança das pessoas, seguidos de conseqüências emocionais, psicológicas, físicas, comportamentais, familiares, sociais e profissionais (CALDAS, 2000; MILKOVICH & BOUDREAU, 2000). Alguns exemplos são: dificuldades cognitivas, instabilidade emocional, ansiedade e angústia, estresse, depressão, distúrbio psiquiátrico e até mesmo suicídio. No âmbito social e familiar, é comum uma deterioração da vida familiar e das relações interpessoais, podendo evoluir para criminalidade. Também distúrbios físicos podem ser observados, envolvendo alterações cardiovasculares, gastro intestinais ou imunológicas.

Para Caldas (2000) a demissão está simbolicamente associada ao fracasso e muito embora algumas situações não sejam conseqüências do fracasso individual, mesmo assim elas geram insegurança na pessoa. Essa insegurança pode estar relacionada à articulação do trabalho com a identidade, na medida que o sentimento de identidade é um sentimento subjetivo de unidade pessoal e de continuidade temporal (ERICKSON, 1994) e a ruptura do contrato de trabalho representa uma descontinuidade da ação planejada, na medida que é um fato inesperado. Portanto, muitas vezes, sem poder se defender contra as pressões resultantes da demissão, cujos impactos são muito fortes, o sujeito escolhe evadir-se de si mesmo (SAINSAULIEU, 1977, p. 314).

No plano social as implicações podem afetar os demitidos: “falta de vida longe dos colegas”(SCHIRATO, 2000, p.130) ou até os remanescentes, que permaneceram no trabalho: “são comuns as menções à perda de referências sociais provocadas pelo afastamento de colegas”(SILVA E VERGARA, 2002, p.12). O agravamento pode ser ainda maior se houver sobrecarga de trabalho para os remanescentes, comprometendo o clima organizacional, as relações de trabalho e até mesmo a qualidade dos produtos (CALDAS, 2000).

É importante salientar que o desligamento não ocorre necessariamente com a demissão, pois, como ressalta Schirato (2000), se o apego ao trabalho, ao lugar e a convivência foi feliz, não há como se desvincular integralmente. Nessa perspectiva, a autora analisa casos de demitidos que permaneceram psicologicamente vinculados ao trabalho, mesmo depois de demitidos. A maioria dos exemplos mencionados nesse estudo refere-se a situações nas quais os indivíduos permaneceram mais do que 10 anos na empresa e sendo assim, o tempo de trabalho também pode ter sido uma variável significativa.

A demissão produz também uma idéia associada de que é preciso iniciar um novo trabalho em outro lugar. Assim à tristeza do aparente fracasso mistura-se o medo da nova situação. Nesse contexto, torna-se imposição ao indivíduo não viver sua tristeza, mas sobretudo buscar coragem para começar novamente.

Além disso, algumas situações específicas podem agravar o impacto negativo da demissão sobre a identidade dos indivíduos, como por exemplo, situações nas quais o indivíduo sinte-se estigmatizado por alguma diferença em relação aos outros, como o caso de portadores de deficiência ou de minorias. Para Caldas (1999) a idade é outra variável, pois indivíduos com mais de 50 anos podem encontrar maior dificuldade de encontrar outro emprego. Do mesmo modo, indivíduos com menos de 25 anos também podem sentir maior impacto com a demissão, em razão de seu pouco tempo de experiência.

Para concluir, o que se observa é que os estudos sobre demissão são ainda escassos e algumas dúvidas pairam sobre a questão, como por exemplo, a possibilidade de graus variados de impacto no indivíduo, relacionados a variáveis como significados, tempo de trabalho ou até mesmo gênero. Verificou-se que os estudos realizados até o momento enfatizam situações que envolvem demissões coletivas, decorrentes de reestruturações organizacionais. Todavia, torna-se ainda necessário a exploração do fenômeno e de seus impactos quando ele acontece em nível individual.

Nesse sentido, esta investigação parte desta lacuna de estudos e ressalta-se que o termo de-

missão será empregado no sentido da dispensa do empregado pelo empregador. É nessas circunstâncias que se buscou a compreensão dos efeitos da recepção da mensagem de despedida sobre a retomada do trabalho.

2. CARACTERÍSTICAS DO ESTUDO

Trata-se de um estudo qualitativo, pois como os indivíduos são os atores sociais nos processos de demissão, é a partir de suas narrativas que se procurou compreender qual o significado da demissão para indivíduos que enfrentam as demissões em nível individual. Recorreu-se ao método do estudo de caso, selecionando-se uma empresa pertencente ao comércio, ambiente que supostamente tem uma rotatividade elevada de pessoal.

A identificação dos sujeitos teve início com a localização de um demitido pela organização escolhida. Em seguida, cada participante foi indicando outros que passaram pelo processo, resultando em seis sujeitos da pesquisa. Todos os casos foram demitidos pela empresa e após a identificação eram contatados e um contato inicial era agendado, a fim de explicar os objetivos do estudo, garantindo aos participantes a livre adesão e sendo assim todos aderiram espontaneamente à pesquisa.

O processo de entrevistas foi realizado ao longo de um ano, pois encontrou-se uma dificuldade em ir localizando os sujeitos da pesquisa, pois como já mencionado não tratou-se de um caso de demissão coletiva, mas situações individuais, que ocorreram em diferentes períodos. Elas foram gravadas, transcritas e submetidas aos entrevistados para validação dos resultados. Foi assegurado o caráter confidencial da participação.

A análise dos dados, que constitui o aspecto central e a parte mais delicada do estudo de caso (EISENHARDT, 1989), sendo que o critério que orientou esse processo foi a identificação de dimensões comuns entre os casos estudados, identificadas no conteúdo dos dados analisados. Salienta-se que, tal como recomenda Orlandi (1999) a análise dos dados não visa a objetividade, senão a menor subjetividade possível para explicar o modo de produção dos sentidos dados à demissão.

O quadro 1 apresenta uma caracterização sucinta dos casos estudados.

QUADRO 1: PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Função que exercia na empresa	Idade	Estado Civil	Sexo	Escolaridade	Tempo que trabalhou na empresa
Caixa	36	Solteira	feminino	2o grau completo	Dois anos e 23 dias
Operadora de Caixa	21	Casada	feminino	2o grau completo	Um ano e quatro meses
Vendedora	22	Solteira	feminino	Superior incompleto	Um ano e seis meses
Vendedor	29	Solteiro	masculino	Superior incompleto	Um ano
Operadora de Caixa	24	Solteira	feminino	Segundo grau completo	Quatro anos
Vendedor	25	Solteiro	masculino	Superior incompleto	Dois anos e oito meses

Um dos entrevistados tinha sido demitido há 3 meses no momento da entrevista, outro há 4 meses, dois casos há um ano e dois há um ano e meio. Apesar do tempo que foram demitidos, todos guardaram na memória o momento da demissão, conforme pode ser observado na apresentação dos dados.

3. APRESENTAÇÃO DOS DADOS

O primeiro aspecto que foi explorado na entrevista com os participantes foi sobre o momento da demissão. Sendo assim os primeiros conteúdos referem-se ao momento da demissão, que incluiu situações anteriores à demissão, relacionadas pelos participantes. Em seguida constatou-se que a experiência no trabalho objeto da demissão deixou lembranças, o que reflete a incorporação daquela vivência na identidade, na medida que a memória está presente. Outra dimensão de análise, relacionada aos limites do novo “eu” foi sobre a possibilidade de retornar ao trabalho e conseqüentemente à empresa. Como último elemento dos dados apresenta-se a visão de si que eles tinham no momento da entrevista.

3.1. REVIVENDO A DEMISSÃO

Solicitou-se aos entrevistados que falassem sobre o que recordavam do momento da demissão. No teor dos discursos identificou-se inicialmente uma distinção de limites entre o indivíduo e o em-

pregador. Verifica-se assim que na representação simbólica do momento expressa-se o conteúdo implícito da mensagem: antes éramos um só, mas agora somos distintos. A recepção da mensagem produz um efeito de separação simbólica sobre o que anteriormente estava junto no plano psíquico: o indivíduo e a empresa.

No quadro 2 observa-se que o momento da demissão é marcado pela recepção de uma mensagem, cujo significado eles não compreendem.

QUADRO 2: O MOMENTO DA DEMISSÃO

O empregador (ele)
"Eles me demitiram em cima da hora, faltando um minuto para eu bater o ponto...Eles me tratavam muito bem, falavam que estava bom e, de repente, de uma hora para a outra .."
"Eu fui fechar meu caixa, a gerente me chamou, pediu para eu aguardar um pouco que ela tinha que conversar comigo...aí ela sentou e falou para mim que devido eu não ter me adaptado a algumas coisas na empresa esse era o motivo de minha demissão.."
"Deram o motivo como se fosse por causa da faculdade que eu não podia ocupar o cargo."
"Um dia antes do meu casamento eu fui mandada embora".
"A dona pediu para a gerente me dispensar. Ela não falou comigo. Ela sempre chegava, conversava, falava que gostava da gente...Ela deveria ter me falado. Por que ela não falou? Não sei, ela viajou, deixou os papéis.."
O demitido (eu)
"Eu pensava que estava tudo às mil maravilhas...a princípio eu fiquei meio revoltado porque percebi que estavam falando por trás de mim, mas de repente eu achei bom porque tudo o que eu tinha para aprender eu aprendi."
"Eu fiquei decepcionada. Sabe quando você leva um susto? Parece que levou um tapa? Só que eu fui muito calma e falei 'não, tudo bem'."
"Eu não chorei, só chorei na hora que cheguei em casa, que eu fui tomar banho".
"Eu nunca imaginei na minha vida que eles fossem me mandar embora porque eu estava casando, porque eu tinha cinco dias de licença que é direito de qualquer funcionário".

O demitido (eu)

"Eu fiquei super espantada, não esperava e fiquei assim completamente sem pilha. Fiquei umas duas ou três semanas sem colocar aquilo na minha cabeça, o que tinha acontecido, pois não houve um motivo, não houve uma justificativa e isso acabou piorando mais meu estado"

"Eu perguntei, queria saber mais sobre os detalhes, o que eu tinha feito, se eu tinha feito alguma coisa de errado, porque eu nunca fiz nada de errado e não quiseram entrar mais em detalhes, daí eu ainda pedi desculpas se tinha feito alguma coisa mesmo sem saber e agradei pela oportunidade que deram para mim, embora não era nada que eu pensava e saí chorando".

"Eu atingi as metas, não creio que seja o motivo, porque as metas eu bati. Eu só falei ta bom, virei as costas e fui embora".

"Quando eu saí fiquei três semanas péssima, péssima, péssima mesmo, fiquei super desanimada, mas hoje em dia eu estou bem mais feliz do que antes".

"Não era uma época de demissão, ninguém estava esperando que alguém seria demitido, muito menos eu, porque eu me relatei bem com o pessoal de trabalho, tinha muitas amizades. Não havia motivos, todo mundo ficou espantado".

A reação inicial é marcada pela necessidade de compreender o fato, a busca de uma explicação para a demissão. O que se observou nos depoimentos é que a comunicação da demissão ocorreu sempre por meio de um porta voz, que dizia não saber de fato o real motivo da demissão. Em seguida a tendência que se apresentou foi a de compreender "o que eu fiz". A falta de uma resposta para essa questão gerou uma angústia por parte da maior parte dos demitidos e quanto mais eles procuravam responder essa questão, mais eles se colocavam como prováveis agentes do processo e maior era a dificuldade em compreendê-lo. Observou-se, no caso do entrevistado que identificou que o motivo não era o seu desempenho (na medida que ele cumpriu as metas), que ele aceitou de forma mais tranquila o rompimento do contrato de trabalho. Deste modo, quanto mais o indivíduo coloca-se como o agente da situação, maior a dificuldade em aceitar a ruptura do contrato de trabalho. Como os casos analisados não se tratam de demissões coletivas, nas quais pode ficar claro que o motivo está

em geral ligado a uma reestruturação da empresa, os entrevistados procuraram sempre uma explicação para um fato inesperado.

No último depoimento apresentado no quadro 2, a entrevistada recorda-se a duração do seu trauma, ou seja, três semanas. Ainda no quadro 2, pela atitude dos demitidos, observou-se que as reações são sinais que a demissão representou um choque emocional, envolvendo sentimentos, tais como: conformismo, decepção, tristeza, surpresa, angústia e resignação. Pode-se observar, no entanto, que na maioria dos casos, eles tiveram um controle emocional, a fim de não demonstrar o real sentimento.

Outro aspecto importante é que, com exceção de dois casos, os outros entrevistados já tinham sido demitidos em outras empresas, mas, na percepção deles, cada situação foi distinta.

Algum tempo depois de ser demitido alguns entrevistados identificaram que eles não eram os agentes da demissão, mas que havia uma política implícita de demissão, conforme os seguintes depoimentos:

"Eles ficam com um funcionário dez anos e eles dispensam e arrumam outros. A maioria que está trabalhando ali é tudo gente nova, só o pessoal que já era antes, da primeira loja, está lá...Eles ficam dois anos com o funcionário e depois mandam embora". "Uma coisa frequente lá é ser mandado embora".

Constata-se então que, passado o choque inicial, o indivíduo procura compreender o fato de maneira objetiva. Assim, além de identificar uma realidade objetiva da empresa, conforme os depoimentos anteriores, alguns se deram conta de que já estavam desmotivados com o trabalho e tinham pensado em deixar o emprego, conforme pode ser visualizado nos depoimentos apresentados no quadro 3.

QUADRO 3: DESMOTIVAÇÃO ANTERIOR À DEMISSÃO**Narrativas sobre momentos anteriores à demissão**

"No começo eu me sentia bem, mas depois comecei a me sentir insegura."

"Já há algum tempo eu vinha pensando em pedir demissão porque eu não trabalho insatisfeito... porque a pressão psicológica dentro da empresa é

muito grande, muito grande...todo o tempo, o tempo todo eu estava angustiado."
 "Muitas vezes eu me chateava e falava: eu quero ir embora." "...Já nos últimos seis meses não estava legal." "Eu já estava querendo sair."
 "Eu via que o que eu queria fazer era reprimido e eu fui me desmotivando. Também o comentário dos outros funcionários de outras lojas me ajudou muito para que eu me desmotivasse. Pensei em trabalhar em outro lugar, mas não fui procurar outro emprego."
 "Eu pensei em sair, mas não procurei nada."
 "Aí foi o motivo da faculdade...eles alegaram isso, mas eu não sei o motivo até hoje. Como eu já estava insatisfeito, já estava desmotivado, não estava trabalhando com a cabeça boa, né."

Os depoimentos do quadro 3 demonstram que antes do rompimento legal do contrato de trabalho, já tinha havido um rompimento do comprometimento e da motivação. Portanto, na maioria dos casos deste estudo os sentidos do trabalho eram estritamente econômicos, implicando em uma identidade baixa no trabalho. No entanto, mesmo assim a recepção da mensagem foi um choque emocional porque exerce impacto na identidade pessoal e social, o que poderá ser melhor compreendido nos depoimentos apresentados mais adiante no texto.

Tendo em vista o impacto do desligamento da empresa, procurou-se conhecer qual era a imagem que eles guardavam da organização e do trabalho que exerciam, a fim de verificar se a demissão prejudicou a construção de suas identidades.

3.2. LEMBRANÇAS DA EMPRESA E DO TRABALHO

Embora fosse esperado que esses ex-funcionários ressaltassem aspectos negativos do trabalho e da empresa em consequência da demissão e do pouco sentido do trabalho, não foi o que ocorreu. Ao contrário, a identificação com o trabalho, com a empresa e com os colegas não foi prejudicada pela demissão, conforme os depoimentos no quadro 4.

QUADRO 4: NARRATIVAS SOBRE O TRABALHO

"Eu aprendi a lidar com pessoas".
 "Eu gostava do que eu fazia, gostava de trabalhar na loja, gostava dos colegas de trabalho. Gostava de atender clientes, mas não gostava do salário e da falta de comunicação do gerente."
 "Eu aprendi a lidar com o público."
 "Eu gostava de trabalhar lá. O ambiente é muito bom, era um lugar gostoso, mas com o psicológico não tinha condições, era muito difícil. O que me desmotivava era que eu fazia serviço de três."
 "O que eu mais gostava era do pessoal que trabalhava comigo."
 "Eu gostava sempre de ver a loja cheia"
 "Eu gostava de trabalhar muito lá, porém não me dava com a gerência, não conversava com ela. Em termos de trabalho, era muito bom trabalhar lá".
 "Era gostoso trabalhar lá. Eu gostava de lá. O pessoal era muito bacana. No meu setor era tudo novo. Nos últimos seis meses não estava legal".
 "Era muito gostoso, eu gostava de trabalhar aos domingos. Nunca conheci uma pessoa que gostasse de trabalhar aos domingos, mas o dia que eu não ia trabalhar no domingo, no sábado eu ia embora emburrada e pensava: 'ai que raiva, amanhã vou ter que ficar em casa o dia inteiro sem fazer nada!'"
 "O que eu aprendi lá foi muito bom, porque lá tinha um pouco de cada ambiente".

Convém mencionar que todas os entrevistados trabalharam mais do que um ano na empresa e, pelas narrativas do quadro 4, encontra-se uma influência positiva na construção da identidade profissional, que não foi prejudicada pela demissão, pois mesmo que eles tenham tido dificuldades em aceitá-la, eles não negam o aprendizado e os relacionamentos que construíram no trabalho. Até mesmo os casos que mencionaram lembranças negativas, tais como sobrecarga de trabalho ou problemas de relacionamento com a chefia, houve sempre uma mensagem positiva junto com estas.

No caso da empresa em estudo, há ainda a especificidade, apontada pelos entrevistados, da não existência de um plano de cargos ou perspectiva de carreira na empresa, o que poderia contribuir para uma representação mais intensa do trabalho. Apesar disso, o trabalho tinha um sentido positivo para os entrevistados.

Outra implicação considerada importante na construção das identidades pós-demissão foram as manifestações sobre as possibilidades de retorno ao trabalho anterior.

Sobre o tr

"Eu gostei de
 conhecimento
 pelo setor de
 relação aos m
 "Eu aprendi a
 "Eu gostava o
 na loja, gosta
 de atender cl
 da falta de c
 "Eu aprendi a
 "Eu gostava o
 bom, era um
 não tinha co
 desmotivava
 "O que eu ma
 trabalhava co
 "Eu gostava s
 "Eu gostava o
 dava com a g
 termos de tra
 "Era gostoso
 pessoal era m
 novo. Nos úl
 "Era muito g
 domingos. Nu
 de trabalhar
 trabalhar no
 emburrada e
 que ficar em
 "O que eu ap
 tinha um pou

3.3. A POSSIBILIDADE DE RETORNO AO TRABALHO ANTERIOR

De modo geral os depoentes não expressaram desejo de retornar ao convívio anterior. Essa reação pode ter dupla conotação. A primeira é que o fato de exercer aquele trabalho naquela empresa não é importante, embora tenha sido anteriormente. Essa suposição tem validade na medida que todos os entrevistados encontravam-se trabalhando em outras empresas. A segunda, que aparece no segundo e no terceiro depoimentos no quadro 5, representa uma ruptura psicológica por parte do indivíduo entre ele e a empresa.

QUADRO 5: SOBRE A POSSIBILIDADE DE TRABALHAR NOVAMENTE NA EMPRESA

Você voltaria a trabalhar na empresa?
<p>"Se eu retornasse na mesma empresa é sinal que realmente eu provaria a todas as pessoas que desconfiaram de mim, que eu realmente não tinha feito nada de errado."</p> <p>"Eu não voltaria porque acho que é uma loja que não vale a pena, não vale a pena você voltar passar por humilhação tudo de novo, eu acho que a dignidade da gente vale tudo."</p> <p>"Eu não voltaria....Se ela tivesse falado comigo, ela podia até ter me ofendido que eu não ia me importar."</p> <p>"Eu pensaria. O que me faria dizer sim é o trabalho, porque gosto de trabalhar e, dizer não é continuar a mesma rotina, continuar os mesmos erros. No caso da terceira entrevistada, o ressentimento presente é o fato da empregadora não ter falado com ela na demissão, ou seja, não houve persistência nos erros. Como ela não foi despedida, mas houve um abandono. Como eu só voltaria se fosse para algum cargo diferente ou com perspectiva para novas tarefas."</p> <p>"Eu voltaria, mesmo que fosse no mesmo cargo, pelas amizades que eu fiz."</p>

3.4. SOBRE A SITUAÇÃO ATUAL

No quadro 6 estão representados, de forma sucinta, parte dos discursos sobre como os entrevistados se percebiam no momento das entrevistas. Na condição de demitidos, os entrevistados

demonstraram que procuram redirecionar seu futuro profissional e que enfatizam mais o presente e o futuro do que o passado. Esse comportamento é positivo em direção a consolidação de uma identidade profissional.

QUADRO 6: AUTO PERCEPÇÃO PRESENTE

Sobre o presente
<p>"Hoje eu tenho um emprego onde sou valorizada."</p> <p>"Hoje em dia eu estou conseguindo absorver mais a situação."</p> <p>"Eu cheguei a ficar descrente do meu futuro, se eu continuasse lá. Agora eu percebi que eu tenho muitas potencialidades."</p> <p>"Depois que eu saí parece que tirou uma carga das minhas costas tão grande, que eu fiquei aliviado."</p> <p>"Estou me esforçando para ter um futuro melhor".</p>

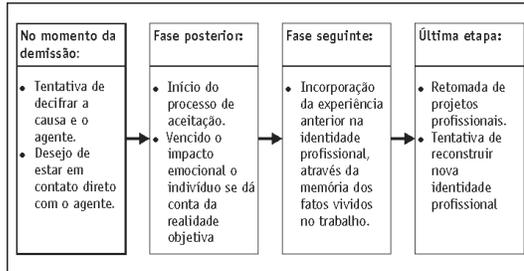
Conforme os depoimentos do quadro 6, todos sentiam-se melhores no momento da entrevista do que quando estavam no trabalho do qual foram demitidos. Esse resultado é em parte devido ao fato que todos estavam empregados novamente, ou seja, se estivessem desempregados provavelmente essa auto percepção seria diferenciada. O mais importante é que não se encontra nenhum indício de arrependimento, que se fosse manifestado por eles indicaria um sentimento de culpa na demissão. Assim, mesmo que no momento da demissão alguns tenham imaginado que pudessem ter sido os agentes causais do fenômeno (quadros 2 e 3), após transcorrido algum tempo essa impressão desapareceu.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Através da narrativa dos demitidos constatou-se que a demissão representou, para os casos em estudo, um instante superado e a experiência no trabalho foi incorporada à identidade deles no trabalho posteriormente. No entanto, a superação do fato não ocorreu no momento da demissão. Ao contrário, a demissão foi uma mensagem de ruptura da relação de trabalho, cujo significado foi difícil para os sujeitos no momento em que foram demitidos. Verificou-se que os reflexos emocionais, tais como tristeza, angústia e decepção contribuíram para tornar nebulosa qualquer tentativa de compreensão do processo no momento que receberam o comunicado.

A figura 1 reflete a maneira como os demitidos deste estudo construíram o significado da demissão e como incorporaram-no em sua história profissional.

FIGURA 1: SIGNIFICADOS DA DEMISSÃO



Desta forma, observou-se que a maioria dos participantes deste estudo transformou a demissão em um fato objetivo, embora durante as entrevistas alguns entrevistados choraram ao reviver o instante da demissão e salientaram que era a primeira vez que falavam sobre a situação.

Analisando o perfil dos casos estudados observa-se que a maioria eram solteiros, com menos do que dois anos de trabalho na empresa (apenas um caso com quatro anos) e todos conseguiram outro emprego num período inferior a 6 meses após a demissão. Esse perfil orienta para a construção de algumas hipóteses, como uma das possibilidades dos estudos de casos (EISENHARDT, 1989), que são:

- Existe uma relação entre o significado da demissão e o período que o indivíduo leva para se engajar em outro emprego. Sendo assim, a incorporação do fato à identidade profissional, de forma positiva, estará condicionada a esse tempo de desemprego;
- Há um relacionamento entre o significado da demissão e o tempo de trabalho. Relações de trabalho longas tornam mais difícil a aceitação do rompimento da relação contratual.
- O significado do trabalho exerce impacto no significado da demissão. A possibilidade da demissão tornar-se um evento incorporado pela trajetória profissional é maior se o sentido do trabalho é positivo.
- O significado da demissão só é compreendido pelo sujeito após o transcurso de um tem-

po, que corresponde a um processo de aceitação emocional do evento vivido.

Finalmente, as narrativas mostraram como há ainda necessidade de avanço nas relações de trabalho, como salientam Milkovich e Boudreau (2000,p.276), a fim de que “o processo de dispensa seja claramente relacionado com o comportamento no trabalho e que as decisões sejam tomadas com base em evidências”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo constitui um relato sobre a voz de demitidos. Os casos estudados contribuíram para conhecer um pouco da percepção dos indivíduos sobre demissões individuais, uma vez que a maioria dos estudos versa sobre casos de demissões coletivas.

Se por um lado a análise dos conteúdos resultou na elaboração de hipóteses sobre o fenômeno, por outro demonstrou a complexidade do estudo da demissão, na medida em que inúmeras variáveis apresentam relação com o objeto de análise.

Uma das principais limitações desta pesquisa é que os entrevistados pertenciam a uma empresa, sendo assim comparações com grupos de demitidos de outras empresas eliminaria possíveis vieses relacionados à empresa estudada. Além disso, como mencionado no estudo, os indivíduos estavam integrados em outras empresas no momento de sua participação no estudo, sendo que o significado da demissão pode se apresentar diferente para desempregados. Finalmente, outro ponto a ser ressaltado é que os indivíduos entrevistados pertenciam a uma faixa etária inferior aos 40 anos. Sendo assim, é interessante o desenvolvimento de estudos com indivíduos em faixas etárias maiores, que podem também apresentar resultados diferenciados.

De qualquer forma este e outros estudos demonstram que a demissão é sempre um fato guardado na memória, que torna frágil o indivíduo no momento que ocorre.

Não somente os significados do trabalho e os relacionamentos são fatores determinantes na construção e compreensão das identidades no trabalho, mas as memórias de demissões passadas podem dizer muito sobre as identidades presentes no trabalho.

Por fim, analisando como a demissão interrompeu a vivência simbólica que os indivíduos construíram na empresa, com os colegas e, apesar de todos terem consciência da não perenidade dos seus empregos, ela é momentaneamente dolorosa, pois rompe uma ilusão criada pela relação de emprego.

REFERÊNCIAS

- BAUGNET, L. *L'Identité Sociale*. Dunod: Paris, 1998.
- CALDAS, M.P. *Demissão: Causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo*. São Paulo: Atlas, 2000.
- CALDAS, M. P. *A demissão e alguns significados psicológicos da perda do emprego para o indivíduo*. ENANPAD, Foz do Iguaçu, 1999.
- CALDAS, M.P. *Downsizing, o dia seguinte: consequências organizacionais de demissões coletivas*. ENANPAD, Foz do Iguaçu, 1998.
- CANAU, J. *Mémoire et Identité*. Paris: Presses Universitaires de France, 1998.
- CASTELLS, M. *O poder da Identidade*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- DEETZ, S. *The micro-politics of identity formation in the workplace: the case of a knowledge intensive form*. *Human Studies*, 17, p. 23-44, 1994.
- DUBAR, C. *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin, 1996.
- DUPUIS, J-P. *Les deux cultures professionnelles de mineurs abitibiens. Cahier de recherche 98-14*. Montreal: École des Hautes Études Commerciales, 1998.
- DUTTON, J.E. & DUKERICH, J.M. *Keeping an eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation*. *Academy of Management Journal*, 34, 3, p. 517-554, 1991.
- EISENHARDT, K. M. *Building Theories from case study research*. *Academy of Management Review*, 14,4, p. 532-550, 1989.
- ERICKSON, E.H. *Identity and the life cycle*. London: W. Norton & Company, 1994.
- GEHRINGER, M. *Profissão Carrasco – alguém já descobriu o jeito certo de demitir?* *Revista Exame*, p.120-121, ago 2002.
- HALL, S. *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.
- HOGG, M. & TYERRY, D. *Social Identity and self-categorization processes in organizational context*. *Academy of Management Review*, 25, 1, p. 121-140, 2000.
- KIRK, J. & MILLER, M.L. *Reliability and validity in Qualitative Research*. London: Sage, 1986.
- JACQUES, M. da G.C. *Identidade e Trabalho: uma articulação indispensável*. In: TAMAYO, ^a et al. *Trabalho, Organizações e Cultura*. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1997.
- MACHADO, H.P.V. *A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise*. *Revista de Administração Contemporânea* 7, p. 51-73, 2003.
- MASON, J. *Qualitative Researching*. London: Sage, 1996.
- MILKOVICH, G.T. & BOUDREAU, J.W. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas, 2000.
- MORIN, E. *Os sentidos do trabalho*. *Revista de Administração de empresas*, 41, 3, p.8-19, 2001.
- MOURÃO, L.M. e BORGES-ANDRADE, J.E. *Significado do trabalho: caminhos percorridos e sinalização de tendências*. *Revista de Estudos Organizacionais*, 2,2, p.59-76, 2001.
- ORLANDI, E.P. *Análise de discurso*. São Paulo: Pontes, 1999.
- PAVLICA, K. & THORPE, R. *Managers' Perceptions of their Identity: a comparative study between the Czech Republic and Britain*. *British Journal of Management*, vol9, p.133-149, 1998.
- RICOEUR, P. *O si mesmo como um outro*. São Paulo: Papirus, 1990.
- ROULEAU, L. *A dificuldade do gerente intermediário no contexto de reorganização: rompimento e renovações identitárias*. *Revista de Estudos Organizacionais*, 2,2, p. 1-22, 2001.
- RUANO-BORBALAN, J. *L'Identité – L'individu, le groupe, la Société*. Paris: Éditions Sciences Humaines, 1998.
- SAINSANLIEU, R. *Identité au travail les effets culturels de l'organisation*. Paris: Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques, 1977.
- SAINSANLIEU, R. *L'identité au travail: une expérience partagée*. In Francfort, J.; Osty, F, Sainsanlieu, R. e Uhalde, M. *Les mondes Sociaux de l'entreprise*. Paris: Sociologie Économique, 1995.
- SCHIRATO, M.^a R. *O Feitiço das organizações. Sistemas imaginários*. São Paulo: Atlas, 2000.
- SCHULER, R. S. *Managing Human Resources*. New York: West Publishing, 1995.
- SILVA, J.R. & VERGARA, S.C. *Mudança organizacional e as múltiplas relações que afetam a reconstrução das identidades dos indivíduos*. ENANPAD, Salvador, 2002.
- TAJFEL, H. & TURNER, J.C. *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. In WORCHEL, S, and AUSTIN, W.G. *Psychology of Intergroup relations*. Second Edition. Chicago: Edition Nelson-Hale, 1986.