

VERITAE

TRABALHO – PREVIDÊNCIA SOCIAL – SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

DEMISSÃO: O ELO PERDIDO

Certamente no grande palco do mercado de trabalho, demissões fazem parte da cena. Mas não precisam fazer parte desse espetáculo a falta de respeito e amor para com o lado que está sendo abandonado.

Por Floriano Serra*

Muitos autores já compararam a equipe de trabalho a uma corrente: para ser forte e servir aos objetivos propostos, é preciso que todos os seus elos estejam inteiros e fortemente unidos. Se um desses elos se romper, a corrente, até que seja recomposta, terá perdido sua finalidade.

Há outro aspecto nessa analogia que também se aplica a uma equipe de trabalho: numa corrente, não há um elo-chefe, um elo mais importante que outro. Todos são absolutamente iguais e são igualmente necessários para manter a integridade e a eficácia da corrente.

Assim deveria funcionar uma equipe: uma só cabeça pensante, um só corpo executante e um só coração pulsante buscando os mesmos resultados.

Imaginem a importância da integridade de uma corrente, qualquer que seja seu tamanho. Assim como os grupos humanos, há correntes pequenas e correntes grandes, com poucos ou muitos elos. Visualizem essa corrente segurando, sustentando ou puxando algo enorme e valioso: um navio, uma carga, um foguete espacial, uma pessoa, um piano, uma ambulância, um avião. É fácil imaginar as dramáticas consequências causadas pela eventual quebra de apenas um dos elos. E se essa corrente estiver segurando, sustentando ou puxando uma empresa, não serão menores as consequências negativas.

Se todos os profissionais aceitassem essa analogia como válida, certamente teriam um cuidado maior para com cada elo e evitariam, a todo custo, que qualquer um deles se rompesse, quebrando a harmonia e a eficácia do conjunto.

Ao transpor esse simbolismo da corrente para uma equipe de profissionais, certamente temos que considerar, neste caso, algumas variáveis especificamente humanas quando ocorre o rompimento: havia um “elo” distorcido ou enfraquecido, comprometendo a harmonia e eficácia do conjunto - e que, para o bem geral devia ser substituído? Ou havia um “elo” descontente em fazer parte daquela corrente e tomou, ele próprio a decisão de deixá-la?

No primeiro caso, estamos falando da decisão do gestor em demitir um membro da equipe. No segundo caso, quando um colaborador toma a iniciativa do desligamento.

Como o efeito negativo de ambas as ações é o mesmo - a quebra do conjunto - estas decisões só deveriam ser tomadas por qualquer das partes, mediante o uso pleno e absoluto da razão, da emoção e do espírito.

Quando ocorre uma união empresa/colaborador, é de se supor que, de início, tenha havido uma admiração mútua e um desejo recíproco de constituir uma parceria harmoniosa e produtiva. A partir daí, muitas boas ações e muitos bons resultados terão sido conseguidos e essa relação pode durar muito tempo. Ou não. Como empresas e pessoas são entidades dinâmicas, sofrem periódicas alterações e transformações das mais variadas causas e motivações. E, a uma certa altura, uma das duas partes pode tomar a iniciativa de deixar o conjunto.

Este é o ponto central deste artigo.

“Que seja infinito enquanto dure” - disse o poetinha referindo-se ao Amor e isso faz todo o sentido do mundo. Mas acrescento: quando não mais durar, deixou de ser infinito, mas não perdeu a validade, a intensidade e a dignidade da relação, a lembrança dos bons momentos e a mágica das emoções vividas. E por tudo isso terá valido a pena. E se valeu a pena, merece respeito mesmo na hora de ser desfeita a parceria.

O que quero dizer é que nenhum profissional vira desonesto ou mau caráter de repente, apenas porque deixou o time. Assim como nenhuma empresa vira injusta, desumana ou antiética apenas por ter sido deixada.

Independentemente de quem tenha sido a decisão de deixar a corrente com um elo a menos, é preciso respeitar os fundamentos e os sentimentos que deram origem à parceria. É preciso que, a todo custo, seja preservada a dignidade, a auto-estima e o respeito de ambas as partes.

Acima de tudo, há o lado humano a ser considerado: poucos acontecimentos abalam tanto a estrutura de um profissional quanto o fato de ser demitido. Misturam-se à dor da perda e da insegurança o sentimento de inutilidade. Isso machuca a razão, a emoção e o espírito - o que nenhum gestor e nenhuma empresa têm o direito de provocar no elo que está sendo afastado. Da mesma forma, quando a iniciativa é do colaborador, a equipe tem sentimentos análogos de perda, abandono, ingratidão e fragilidade.

Certamente no grande palco do mercado de trabalho, demissões fazem parte da cena. Mas não precisam fazer parte desse espetáculo a falta de respeito e amor para com quem está sendo abandonado.

Portanto, a responsabilidade de manter esse elevado padrão de dignidade e profissionalismo, é de ambos os lados.

Que eles compreendam que nenhuma justificativa do mundo poderá ser aceita para as ações que façam com que anos de um produtivo passado de parceria seja esquecido e desprezado através de uma simples e fria assinatura que decreta a quebra dolorosa de uma corrente que um dia já foi gratificante.

- *Floriane Serra é psicólogo, diretor de RH e Qualidade de Vida da APSEN Farmacêutica, autor do livro "A Empresa Sorriso" (Butterfly Editora), lançado este mês na Bienal.*
- *Artigo publicado no site do RH Central www.rhcentral.com.br*

VERITAE Artigos, Março/2006

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.

Um Ótimo Dia para Você!
Equipe Técnica **VERITAE**
www.veritae.com.br