

ALESSANDRA CHOLFE

O IMPACTO DA DEMISSÃO NO EXECUTIVO

Trabalho de conclusão de curso como exigência
parcial para graduação no curso de Psicologia,
sob orientação do Prof. Dr. Fábio de Oliveira

Pontifícia Universidade Católica

São Paulo

2007

AGRADECIMENTOS

Concluir esse trabalho tem inúmeros significados, dentre eles o que considero mais importante: o término de uma importante etapa da vida e o começo incerto e instigante de uma nova.

Agradeço a todos os colegas e amigos que participaram, direta ou indiretamente, da elaboração desse trabalho.

Aos Professores que ao longo de todos esses 5 anos nos acompanharam, ensinando preciosos fundamentos teóricos e clínicos, mas principalmente contribuindo para o despertar de nossa capacidade crítica, em especial ao Professor Sidnei José Casetto que orientou-me na disciplina de seminários e acompanhou os primeiros passos desse trabalho.

Às pessoas entrevistadas que puderam compartilhar sua difícil e dolorosa experiência.

Ao meu orientador, Fábio, pela paciência, estímulo e confiança.

Às minhas irmãs, Annete e Andrezza pelo apoio.

E em especial àqueles que acreditaram, respeitando minha individualidade e decisão, dando-me amor e apoio incondicional numa etapa da vida onde as escolhas deveriam estar sólidas e concretizadas. Minha mãe, Irene e meu pai Luiz sem vocês não poderia ter chegado até aqui.

Agradeço pela possibilidade de poder realizar esse sonho, concretizado nesse trabalho e ter o privilegio de recomeçar e ir em busca do que realmente acredito valer a pena.

SUMÁRIO:

Resumo.....	3
Introdução.....	4
Desemprego.....	16
Organizações	25
Contribuições Dejourianas.....	28
Quem são os Executivos?.....	35
Caracterização	35
Considerações Metodológicas.....	45
Entrevista: linhas gerais	45
Sujeitos.....	47
Sujeito: Seferino	47
Sujeito: Antônio	48
Resultados e Discussão.....	50
Impacto econômico	50
Família.....	52
Quebra de contrato e suas implicações	53
Estrutura organizadora, sem lugar.	56
Impacto na saúde: físicos e psíquicos.....	57
Rede Social	58
Luto	59
Aprendizado, ganhos.....	63
Conclusão.....	64
Referências bibliográficas.....	67

Alessandra Cholfe: O Impacto da demissão nos Executivos, 2007

Orientador: Prof. Dr. Fábio de Oliveira

Palavras chave: Executivo, Demissão, Desemprego, Psicanálise.

Resumo

O presente trabalho busca investigar, descrever e compreender os principais impactos sofridos pelo executivo diante de uma demissão, realizando um estudo psicanalítico, tendo como ponto central de discussão averiguar se e como as particularidades do executivo (posição hierárquica, status, poder, o valor do trabalho) podem produzir ou não diferentes impactos em decorrência de uma demissão quando comparados aos outros funcionários demitidos, para tanto percorremos os estudos e pesquisas realizadas sobre o desemprego, sobre o trabalho, em especial a psicodinâmica do trabalho desenvolvidos por Dejours e também os pressupostos teóricos da forma como a organização pode influenciar os indivíduos, promovendo a substituição do ideal do ego pelo ideal coletivo promovido pela organização e também ocupando a posição de objeto de amor realizados principalmente por Pagès et al., utilizando-se de entrevistas semi-dirigidas, realizadas com dois sujeitos, que atuaram como executivos, em empresas consideradas de médio a grande porte e que foram demitidos. Com relação à análise dos dados, elegeu-se e analisou-se com base nos relatos das experiências de desemprego apreendidas nos discursos dos sujeitos entrevistados os principais impactos. Como veremos na conclusão do trabalho encontramos apenas uma diferença: os executivos não acreditam ser responsáveis por sua demissão.

Introdução

“Acreditar que o desemprego e a exclusão resultam de uma injustiça ou concluir, ao contrário, que são frutos de uma crise pelo qual ninguém tem responsabilidade não é algo que dependa de uma percepção, de um sentimento ou de uma intuição, como é no caso do sofrimento. A questão da justiça ou da injustiça implica antes de tudo a questão da responsabilidade pessoal: a responsabilidade de certos dirigentes e nossa responsabilidade pessoal estão ou não implicadas nessa adversidade?” (Dejours, 2006 p. 20.)

Não é a primeira vez que o fenômeno do desemprego assombra a sociedade capitalista, como nos conta o grande historiador de nosso tempo, Eric Hobsbawm (1994). Em seu livro a Era dos Extremos - o breve século XX, o desemprego é a marca do período entre as grandes guerras, para depois praticamente desaparecer no período que o autor chama de “era de ouro” e novamente surgir nas décadas de 80 e 90. Avanços tecnológicos, globalização, reestruturações organizacionais mudam as relações de trabalho vigentes, que, por sua vez têm conseqüências direitas sobre o emprego e o desemprego. Desemprego em massa, depressões cíclicas e grandes desigualdades, miseráveis de um lado e o luxo grandioso de outro lado, ganhos ilimitados com direito a um consumo que ressalta esses extremos fazem parte de nossa era.

Se partirmos do pressuposto de que o trabalho é a forma de inserção dos sujeitos em nossa sociedade, que além de garantir sua existência material, também sustenta sua identidade, a perda desse alicerce decorrente de uma demissão arbitrária afetará a subjetividade do sujeito, que poderá experimentar um grande vazio, desamparo, em suma, um sofrimento de ordem não só psicológica, mas também física e moral.

O presente trabalho pretende investigar e compreender a relação que se estabelece no ambiente corporativo entre um tipo de empregado em especial e a empresa para qual trabalha, tendo como foco principal as implicações que o rompimento unilateral, exercido pela empresa, dessa relação, possa acarretar para o empregado.

Trata-se de um tipo de empregado que ocupa uma posição de destaque, diferenciada na empresa, com amplos poderes, um cargo de confiança exercido com base na autonomia, delegada pelos acionistas da empresa para decidir seu rumo, aqui denominado por executivo.

Com relação à relevância de se estudar o tema, a própria questão da demissão já é de grande importância, haja vista os inúmeros estudos já realizados, como por exemplo de Caldas (2000), Schmidt (2004), Castelhana (2006), uma vez que ela provoca grandes impactos, que podem ser de ordem econômica, emocional, entre outros, não só no sujeito que é demitido, como na sociedade como um todo. A particularidade do tema quanto ao seu objeto específico, ou seja, o executivo, poderia ser justificado pelo fato de que a demissão atualmente é algo muito recorrente, presente em nosso cotidiano e a peculiaridade nesse caso se dá, por exemplo, pela posição que tal sujeito ocupa e principalmente pelo poder que lhe é atribuído, que, todavia, não garante sua estabilidade.

Caldas (2000) apresenta estatísticas americanas que mostram que hoje um executivo troca oito vezes de emprego em média, desde que sai da universidade até o momento de sua aposentadoria, sendo que em quatro anos será provavelmente demitido. E, mesmo assim, apesar da recorrência com que ocorre, a demissão continua a surpreender.

Já Lucier, Kocourek e Habel (2006) constataram em seu artigo que aborda a sucessão dos executivos, (os CEO, chief executives officer) que deixaram seus cargos no ano de 2005, que hoje o executivo tem plena consciência de que permanecerá na empresa enquanto estiver trazendo bons resultados para os investidores. As alianças com investidores, com o conselho não são mais garantia de estabilidade como eram antigamente.

Segundo a mesma pesquisa, o número de demissões devidas à má performance quadruplicou em comparação a 1995. Em geral, 15,3% dos executivos deixaram seus cargos em 2005, um aumento de 4,1% em comparação a 2004 e de 70% em comparação a 10 anos atrás.

Quanto aos motivos pelos quais os executivos deixaram seus cargos em 2005, um terço se deve à performance, entendida como resultado abaixo do esperado ou por problemas de desentendimento com investidores e acionistas. Na América do Norte, 35% das sucessões se deve à má performance, enquanto na Europa observa-se um número maior, 42%; Ásia e Pacífico, 28%; enquanto no Japão 12%.

Uma outra razão pela qual os executivos deixam seus cargos são as fusões das organizações, fenômeno observado mundialmente.

Com relação ao futuro, a mesma pesquisa aponta que a metade dos executivos que deixam seus cargos passa a ser contratada por uma nova empresa, consultoria ou aposentadoria, enquanto a outra metade permanece na empresa, como consultor interno, até que ocorra a transição, ou desempenhando um outro cargo operacional ou, ainda, servindo o conselho.

Nem mesmo saber que o competitivo e acirrado mercado de trabalho é regido pela lógica capitalista (que coloca seu objetivo, o lucro, acima de qualquer princípio) parece contribuir para amenizar esse impacto inicial que a demissão costuma provocar.

Talvez a negação desse fenômeno vivido pelos demitidos, deva-se ao fato de que a demissão está fora do alcance do sujeito; é, portanto, uma ação que o sujeito sofre, ou seja, seu emprego é removido contra sua vontade, como bem define Caldas (2000).

Dessa forma, pode-se ponderar que os efeitos observados no indivíduo demitido podem ser vistos como a conjugação de diversos aspectos interligados e, pela magnitude do fenômeno que pode ser assim percebido, constata-se mais uma vez a importância de sua compreensão como infortúnio que pode assolar nossa sociedade como um todo. E assim a partir de sua compreensão, pode-se pensar e desenvolver medidas que possam ao menos amenizar seus efeitos colaterais.

Retomando a questão do tipo de trabalhadores que se escolheu para objeto deste estudo, uma outra característica que difere o tipo de trabalho dos executivos dos trabalhadores em geral é apontada por Dejours (1994), um dos autores mais conhecidos da psicopatologia do trabalho. Enquanto para o operário o desejo fica contra a sua motivação e contra ele mesmo, para o alto executivo a motivação se coloca a serviço da elaboração entre seu desejo e a realidade da tarefa, pois quanto mais o trabalhador sobe na hierarquia da organização do trabalho, maiores serão as possibilidades de lugar para seu desejo. Tal fato pode se dar por sua própria aspiração ou pela autonomia e espaço que dispõe, podendo exercer dessa forma seu desejo no dia-a-dia. Assim o desejo consentido pela sua posição hierárquica passa a fazer parte integrante de seu trabalho. E uma vez assim, quando há mudanças ou bloqueios a tal ponto que o Desejo não possa mais ser exercido o sujeito pode desviar o caminho das coisas ou procurar uma alternativa onde haja possibilidade da volta à situação experimentada.

Para os operários, na base da pirâmide, só resta reprimir o desejo para poder cumprir as tarefas designadas, o modo cotidiano de operação. E, portanto, não há recalçamento e sim uma repressão que mais uma vez contribui para aumentar o risco de uma doença somática, por exemplo.

É suficiente lembrar que o desejo está precisamente situado entre a necessidade (no sentido fisiológico do termo) e a demanda (no sentido da demanda do amor) para que se compreenda que se atando o desejo, ameaça-se o regulador natural do equilíbrio psíquico e somático (p. 40) .

Dejours (1994) assinala ainda que a relação entre o desejo e motivação é determinada pela organização do trabalho. Para a psicanálise, segundo o autor, o termo desejo é indissociável de sua ligação com o inconsciente. Trata-se de um movimento que visa reencontrar os signos das primeiras experiências de satisfação da infância e, portanto, não é um objeto real. “O desejo se inscreve em primeiro lugar no passado e naquilo que não é atual; em segundo lugar, no fictício, no ilusório e no fantasmático; em terceiro lugar no individual e no subjetivo (p. 36)”.

Levando em conta que vivemos em uma sociedade que privilegia a imagem, a aparência, a visibilidade dos símbolos que atestam o sucesso, podemos inferir que o sujeito real, que deseja um objeto não real é o sujeito dos desejos e dos impulsos, cujas ações visam principalmente tornar-se visível para o outro e não a construção interior e intersubjetiva, portanto, é somente a partir do reconhecimento e valorização do outro, que o sujeito se auto-respeita. Já a motivação, que segundo o autor não é um conceito psicanalítico, pode ser entendida como algo que incita um comportamento, uma intencionalidade, ou seja, que faz com que esse comportamento seja diferente daquele comportamento marcado pelo hábito.

Com base nessa característica, isto é, a intencionalidade, é possível inferir que o vínculo que se estabelece entre o executivo e seu trabalho vai além das questões básicas como financeira, de sobrevivência, ocupação, encontrando-se permeado por outros elementos, que valem a pena ser pesquisados. Posto isso, poderíamos pensar o desejo consentido pela posição hierárquica do executivo como um elemento importante desse vínculo, já que segundo Dejours (1994) existe uma relação entre desejo e hierarquia (quanto maior a posição, maiores serão as possibilidades de realização do desejo).

Coda (2004), por outro lado, não trata da questão do desejo, conceituando de outra forma o trabalho. Aponta para dois conceitos distintos relacionados ao comportamento humano no trabalho: motivação e satisfação. Para ele, a motivação pode ser entendida nesse contexto como uma energia direta ou intrínseca ligada às próprias necessidades humanas e ao significado e à natureza do próprio trabalho realizado; sendo, assim, muito similar à definição de motivação apontada por Dejours citada acima. Enquanto que a satisfação é entendida como uma energia indireta ou extrínseca, ligada a aspectos como, por exemplo: salário, benefícios, reconhecimento etc, desde que entendidas fundamentalmente a partir da ótica do empregado dentro de seu ambiente de trabalho.

Outro autor que contribui para ressaltar as peculiaridades do sujeito em questão é Ruiz (2004), que questiona em sua tese a classificação do vínculo que os executivos teriam nas empresas. Para ele seria possível classificá-los como trabalhadores, uma vez que a corporação paga salário em troca de seu tempo de trabalho, e, portanto, há um contrato de trabalho que estabelece o vínculo empregatício. Por outro lado, os executivos estão longe de representar trabalhadores comuns, já que tanto na sociedade, como na empresa ocupam uma posição diferenciada, muitas vezes de grande destaque e mais ligada aos proprietários ou investidores.

Há um argumento, segundo Ruiz (2004), bastante defendido no mundo dos negócios, que prega que o executivo vale segundo o valor que agrega à corporação com seu trabalho. Daí pode-se entender que o trabalho desses executivos tem a capacidade de produzir valor, atribuindo-lhes a característica de produtores diretos de valor para a empresa para qual trabalham, diferente da conotação de meros gestores de sua administração e, portanto, podem ser reconhecidos como uma força produtiva direta.

Schultz (1973 apud Ruiz, 2004) irá postular que o trabalho não mais poderá ser pensando como uma força uniforme, homogênea. Deve-se reconhecer que há diferenças, uma vez que ele não contribui da mesma forma para a riqueza da nação e, portanto, tal diferença pode ser também percebida nos homens que realizam diferentes aportes para o crescimento da economia em função de suas capacidades e destrezas. Dessa forma, Schultz cria uma teoria, a teoria do capital humano, que vai contra a dicotomia trabalho versus capital, que prevalecia anteriormente. Com base na teoria do capital humano, Ruiz (2004) propõe pensar os executivos como capitalistas de uma forma de capital constituído por suas destrezas de gestão capitalista. Assim, o trabalho deverá ser abstraído das pessoas concretas e articular-se em função de um fim externo a elas, adquirindo um valor de mercado e tornando-se uma forma de capital. Tal capital seria composto por competências gerais de gerenciamento, somadas as suas habilidades, motivações e talentos necessários para agregar valor à empresa. Segundo o autor, hoje é esperado que o executivo cuide de seu capital, sendo alguém que empreenda dentro da corporação.

Haveria uma parceria entre empresa e executivo, quando se comparam os objetivos. A empresa contribui com o meio, investimento, infra-estrutura, enquanto o executivo contribui com seu talento e capacidades, isto é, ao agregar mais valor à empresa o executivo adquire mais valor, enquanto uma tomada de decisão errada implica não apenas em sua demissão, mas na depreciação de seu capital. Paraphrasing o poeta Vinícius de Moraes o autor ressalta a questão da finitude estabelecida em nome da lógica capitalista (lucro) que rege essa parceria.

“A corporação hoje deixa claro que a relação é de parceria e que “será infinita enquanto dure“ (Ruiz 2004, p. 266).

Esse espírito empreendedor é justificado por Ruiz (2004) por uma lógica capitalista: hoje há no mundo uma grande acumulação de capital, que segundo o princípio básico que rege o capitalismo, deve fluir, precisa reproduzir. E é o homem empreendedor que cria novas oportunidades de realização de lucros, por isso, cada vez mais estimula-se essa atitude empreendedora.

Se para o empresário capitalista, executivo sua conduta é estimulada pelo poder, ambição, pela consciência do dever por outro lado, a empresa tem uma meta clara e única: lucro.

Coda (2004) compartilha das mesmas concepções, ao apontar que os executivos entrevistados em seus estudos demonstraram estar atentos às suas carreiras, às oportunidades, estabelecendo dessa forma o trabalho como um meio de se atingir os objetivos pessoais. Demonstram ainda uma capacidade de utilizar características pessoais e ir integrando os conhecimentos adquiridos à prática e à experiência vivida.

Pages et al. (1987) compartilham com os outros autores as razões pelas quais o vínculo se estabelece, isto é, o indivíduo se vincula à organização hipermoderna que “ caracteriza-se pelo desenvolvimento fantástico de seus processos de mediação, sua extensão a novas zonas (instâncias), sua interconexão cada vez mais ramificada e sua constituição em sistemas cada vez mais coerentes” (Pagès et al., 1987, p. 35) por diversos motivos, dentre eles, laços materiais, morais, por vantagens econômicas e satisfações ideológicas que a organização lhe propicia. Entretanto, os autores acrescentam que laços psicológicos também permeiam esse vínculo, uma vez que a estrutura inconsciente dos indivíduos é modelada pela organização, o que faz com que o indivíduo reproduza a organização, além dos motivos racionais, também por razões mais

profundas, que sua consciência não capta, tendendo assim a se tornar fonte de angústia e de prazer.

Para os autores a capacidade de influenciar o inconsciente é um dos aspectos mais importantes do domínio exercido pela organização, como por exemplo, quando há a substituição do ideal do Ego (herdeiro do narcisismo e que exprime “aquilo que queremos ser” segundo Freud (2007)) dos indivíduos pelo ideal coletivo apresentado pela organização.

O que pode ter inúmeras conseqüências, como conectar o indivíduo à organização de forma quase indissolúvel, na medida em que há a dissolução da instância crítica do indivíduo, por acreditar que a organização faz parte do próprio indivíduo.

Essa substituição aconteceria, segundo os autores, devido ao fato de que a organização responderia a uma necessidade profundamente enraizada do indivíduo, ao oferecer um sistema de crenças, um ideal de vida, concretizado por regras e procedimentos. (p. 158)

A organização, segundo os mesmos autores, torna-se o objeto de investimento amoroso, uma entidade anônima, facilitando a reprodução mais segura da organização, uma sujeição mais rigorosa do indivíduo, com menor probabilidade as conjunturas das relações interpessoais, aos quais o tipo de organização anterior, capitalista clássica, na figura dos chefes, estava sujeito. O que nos leva a pensar se a distância objetiva entre organização e indivíduo apontada pelos outros autores, presente no discurso de muitos executivos, realmente acontece de fato.

Ruiz (2004) também chama atenção para essa espécie de humanização da organização, mas ressalta outro aspecto: a troca de papéis. Apesar de ser criado pelo homem, a empresa passa em conseqüência do princípio dominante (lucro) ter vida própria, fazendo com que haja uma inversão de papéis, isto é, o homem deixa de ser

sujeito e passa a ser sujeito pela economia. E para servir essa “máquina” acrescenta o autor o homem deverá ter capacidades superiores.

A partir da teoria do capital humano observa-se ainda de acordo com Ruiz (2004) uma tendência dos empregados tornarem-se trabalhadores autônomos, agentes independentes, que passam a estabelecer vínculos cada vez mais curtos com as empresas.

Assim, busca-se hoje a empregabilidade (atributos que o sujeito possui que estão em acordo com o que o mercado de trabalho demanda) e não mais a estabilidade de emprego como outrora. Essa autonomia implica, por outro lado, em assumir funções que antes eram delegadas para as empresas, como por exemplo, treinamentos, que neste caso são investimentos, que ampliam a possibilidade de ao menos se manter no acirrado mercado de trabalho. E que também sugere que haja solidão, pois o sujeito está a deriva de seu próprio destino.

Do ponto de vista das empresas, outros aspectos como inovações tecnológicas, globalização da economia e a comunicação cada vez mais ágil são apontados por Kilimnik, Sant’Anna e Luz (2004) como elementos que contribuem para acirrar cada vez mais a concorrência entre as empresas, que, pressionadas, acabam tendo que revisar suas estratégias de negócios e formas de organização de trabalho para assim continuar no mercado.

Tal contexto tem como efeito direto nos indivíduos que nele atuam, de acordo com os mesmos autores, a busca constante de aprendizado para assim garantirem suas qualificações e competências, ou seja, a empregabilidade, o que, por outro, lado cria a expectativa por contextos organizacionais capazes de propiciarem a aplicação e o desenvolvimento das novas competências requeridas. Essa visão dos autores nos parece um tanto quanto otimista, pois negligência, por exemplo, as conseqüências que o imperativo dessa busca pode ter nos indivíduos (estresse, desvalia, baixa auto-estima por achar que nunca será bom o suficiente, etc.).

Esses indivíduos, com suas competências e talentos, nunca foram tão valorizados, uma vez que para as organizações eles são essências, considerados como elementos centrais de diferenciação estratégica. Essa valorização do chamado capital intelectual exerce uma pressão direta nos trabalhadores que, para tentar garantir sua empregabilidade, devem procurar continua atualização profissional.

Um ponto não abordado por Coda quanto às parcerias entre empresa e executivo já havia sido apontada por Freud (1987): a existência de um conflito sempre presente entre o indivíduo e as normas instituídas. Desse pressuposto freudiano deriva a noção de que as relações entre indivíduo e instituição são inerentemente conflitivas e potencialmente nocivas à saúde, sobretudo quando o sujeito não encontra outras possibilidades de elaboração.

Em acordo com tal pressuposto, Dejours (1994) acrescenta que o trabalho é equilibrante quando possibilita a diminuição da carga psíquica e é fatigante quando obstaculiza essa diminuição. Daí a importância para a saúde psíquica do trabalhador, de um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado, uma vez que as vias de descarga, nesses casos, vão estar mais adaptadas às necessidades do trabalhador. E se não houver, no modo de organização do trabalho, oportunidades de descarga da energia pulsional, produzem-se patologias. Dependendo da estrutura mental do indivíduo, duas modalidades de patologias são possíveis: a descompensação psiconeurótica e a descompensação somática.

Desta maneira pode-se inferir que para um sujeito demitido uma das formas de descarga de energia pulsional, isto é, o trabalho, não está disponível, o que poderia implicar no aumento do risco de patologias, ainda mais se tal sujeito for alguém como os executivos, que dedicam grande parte de sua vida ao trabalho. Além desse aumento no risco de ocorrência de patologias, há ainda o fato que a demissão incita um olhar depreciativo tanto do sujeito como de seu meio, a que pode-se acrescentar outras

questões, como por exemplo, insegurança, queda da baixa auto-estima e auto-respeito, queda no nível de felicidade e de satisfação com a própria vida, perda da noção de identidade, só para citar alguns efeitos de ordem psicológicos anteriormente já citados.

Assim esse trabalho surge em decorrência da importância de compreender o desemprego, conforme anteriormente citado, mas também é fruto de uma inquietação do tempo em que trabalhei na área de departamento pessoal e pude presenciar inúmeras demissões, e em particular de executivos, que pareciam cair do Olímpio, quando tinham que assinar sua demissão. Seria o mesmo sofrimento que os outros funcionários experimentam? E os impactos decorrentes?

Quanto à estrutura deste trabalho, temos a seguinte divisão: no primeiro capítulo abordo as possíveis conseqüências da perda do emprego, em especial as psíquicas, enquanto no segundo capítulo trato das particularidades do sujeito escolhido como objeto desta pesquisa, isto é, o executivo. O terceiro capítulo trata da metodologia, das linhas gerais da pesquisa, com dados sobre os sujeitos, as entrevistas. Em seguida, o quarto capítulo diz respeito aos resultados e à discussão propriamente dita da pesquisa e, por fim, concluímos este trabalho, que não pretende esgotar um assunto tão complexo, apenas contribuir como reflexão para os futuros trabalhos de um tema no mínimo atual.

Desemprego

“Os tormentos do trabalho perdido são vividos em todos os níveis da escala social. Em cada nível, eles são sentidos como uma prova opressiva que parece profanar a identidade de quem sofre. Imediatamente vem o desequilíbrio e – injustamente- a humilhação, logo depois, o perigo. Os executivos podem sofrer tanto quanto os trabalhadores menos qualificados. É surpreendente descobrir a que ponto se pode perder rapidamente o pé e como a sociedade se torna severa, como não existe ou quase não existe mais recurso quando alguém fica desarmado. Tudo vacila, aprisiona e se afasta ao mesmo temp.” (Forrester, 1997, p. 47).

Sejam por meio de resultados de pesquisa, estudos, por experiência pessoal, por relato de pessoas de nosso meio que passaram por uma demissão, não há dúvidas que o impacto da demissão repercute em diversas esferas da vida de um indivíduo causando sofrimento de ordem moral, física e psíquica.

Segundo Forrester (1997), o desemprego equivale à perda de toda a consideração social e também da auto-consideração. O sujeito experimenta o que autora chama de “drama das identidades precárias ou anuladas”, acrescido à vergonha, sentimento que de acordo com Forrester é o mais cruel dos sentimentos, uma vez que cada um acredita ser o “dono falido do seu próprio destino”, quando, na verdade, é mais um colocado pelo acaso numa estatística.

Sato e Schmidt (2004) compartilham dessa visão ressaltando a força da ideologia burguesa do trabalho que rege a lógica do desemprego, uma vez que atribui isoladamente ao indivíduo a sua superação. Culpa, solidão e sofrimento são os únicos companheiros do desempregado em sua busca particular.

Trata-se de uma ação que o sujeito sofre, o emprego lhe é tirado contra sua vontade e não há nada que se possa fazer. De demitido, o sujeito, caso não consiga uma recolocação no mercado de trabalho, passa a ser um desempregado, ou seja, a perda leva a uma posição de “desempregado”. Carregar esse atributo pejorativo equivale a ter estampado em seu semblante a incompetência ou então a marginalidade, uma vez que no imaginário social a demissão é entendida como uma falta que o sujeito cometeu, como por exemplo, roubo, descumprimento de ordens, regras fundamentais, etc. O que também explicaria o fato de não ser incomum alguns indivíduos negarem sua demissão colocando-se como agentes: “se demitiram”. Muitas empresas corroboram com tal prática por acreditarem ser uma forma de preservar a auto-estima e proteger as chances do indivíduo demitido de se recolocar no mercado de trabalho (Caldas 2000).

Seguindo essa mesma linha, Forrester (1997) acrescenta que o desemprego em si não é nefasto, mas sim o sofrimento que é gerado, que para muitos provem da inadequação àquilo que o termo desemprego projeta

(...) que não temos outra utilidade a não ser a que nos é conferida pelo trabalho, ou melhor, pelo emprego, por aquilo em que nos emprega, como admitir que o próprio trabalho não tem mais utilidade, não serve para mais nada nem mesmo para o lucro dos outros, que ele não é mais digno sequer de ser explorado?” (p. 112).

Dejours (2006) compartilha com a autora quanto a dimensão social que o desemprego abrange, acrescentando que há uma clivagem entre sofrimento e injustiça, pois não há concordância em acreditar que as vítimas do desemprego, da pobreza e da exclusão social seriam também vítimas de uma injustiça, o que para o autor é grave, uma

vez que o sofrimento fica submetido a uma adversidade que não reclama necessariamente reação política. Compaixão, piedade ou caridades seriam reações justificadas enquanto indignação, cólera ou apelo à ação coletiva não caberiam nesse caso.

Já em relação à dimensão individual, Caldas (2000) elenca os diversos efeitos que a demissão pode causar nos indivíduos: efeitos de ordem emocional, psicológica, física, comportamental, familiar, econômica e social.

“Efeitos emocionais

1. Dificuldades cognitivas
2. Instabilidade emocional/vulnerabilidade
3. Ansiedade/angústia
4. Estresse/tensão
5. Depressão/amargura/perda da esperança
6. Distúrbios psiquiátricos
7. Suicídio/parassuicídio/auto-agressão

Efeitos psicológicos

1. Insegurança
2. Queda na auto-estima e no auto-respeito
3. Queda no nível de felicidade e de satisfação com a própria vida
4. Perda da noção de identidade

Efeitos físicos

1. Deterioração da saúde física/ alteração nos sistemas: cardiovascular, imunológico, gastrointestinal e bioquímico

Efeitos comportamentais

1. Problemas de estruturação do tempo
2. Desorganização da vida diária
3. Apatia/inércia/falta de estímulo

4. Mudança nos hábitos alimentares, sexuais e no sono
5. Abuso de álcool, drogas e demais substâncias

Efeitos familiares

1. Deterioração da vida familiar (divórcio, abandono do lar, violência doméstica)
2. Deterioração da saúde física e psicológica, das relações interpessoais e comportamentos sociais (como por exemplo: Impacto nas crianças)

Efeitos econômicos

1. Queda de renda/privação econômica

Efeitos profissionais

2. Dificuldade de recolocação
3. Maior cinismo em futuros empregos
4. Diminuição do envolvimento e comprometimento
5. Queda na satisfação com a carreira
6. Instabilidade em futuros empregos
7. Menores salários no futuro
8. Propensão a sabotagem e violência em relação a
9. (ex-) empregadores

Efeitos sociais

1. Deterioração das relações interpessoais e isolamento
2. Maior propensão a patologias sociais:
3. Internações hospitalares/manicômios; aumento de criminalidade”
(p. 201).

O autor ainda salienta que por se tratar de indivíduos, os efeitos não são homogêneos, cada um de acordo com sua história irá ser afetado de maneira singular. Há fatores, algumas circunstâncias que o autor denomina como moderadores dos efeitos da demissão, que podem ora contribuir para agravar, ora para atenuar os efeitos que os desligamentos (eufemismo, diversas vezes empregado) podem causar tanto no âmbito

da organização, como em seus recursos humanos remanescentes e nos indivíduos demitidos.

Levando em consideração que o conhecimento de tais moderadores pode auxiliar na avaliação do impacto da demissão e possivelmente ser utilizado como um recurso importante para a construção de um plano terapêutico que possa servir de base para um suporte a esses sujeitos, valeria a pena conhecê-los.

Quanto às organizações, em relação a suas práticas, é sabido que existem algumas medidas, certos cuidados que podem ser de grande valia, como por exemplo, programas de recolocação, extensão do plano de saúde por mais um tempo após a demissão. Medidas paliativas que no mínimo servem para manter a imagem de zelo e moral da organização perante os funcionários que permanecem, embora possamos inferir que nada que a organização faça irá atenuar os efeitos que o corte causa nos demitidos.

Segundo Caldas (2000), os moderadores são:

- Moderadores Organizacionais: podem ser classificados como passivos, quando não há nenhuma ação organizacional possível e dizem respeito às circunstâncias, história da organização; ou ativos: forma de agir no processo de demissão (antes, durante e depois do corte);
- Moderadores Pessoais: características individuais como: idade, sexo, etnia, classe social e profissão, que podem agravar ou atenuar os impactos da demissão;
- Moderadores Cognitivos: o modo como o indivíduo significa a perda do emprego;
- Moderadores profissionais: particularidades profissionais do indivíduo demitido, a saber: experiências anteriores de perda de emprego, nível hierárquico. Segundo o autor, os executivos teriam uma probabilidade

maior de sofrer de patologias associadas ao trabalho se comparado com o operário (perda de auto-estima e menor mobilidade);

- Moderadores econômicos: conjuntura econômica e o nível geral de desemprego;
- Moderadores sociais: rede social e valor cultural do trabalho;
- Moderadores da transição: modo como indivíduo evolui após a demissão, visto em dois momentos: processo de transição em si e a superação ou não do trauma. Elemento importante: tempo (quando maior for a duração do desemprego, maior o risco);
- Moderadores da superação: abarca tanto a expressão das fortes emoções envolvidas, como as estratégias de superação.

Um outro caminho para compreender a dimensão do impacto da demissão nos indivíduos é via trabalho, dimensionando seu valor, seu significado. Schmidt (2004) interpreta o trabalho constituído por modos de coexistência que sustentariam identidades, maneiras de ser e existir num mundo compartilhado. Tal interpretação advém das experiências como as de desenraizamento, desamparo e desesperança, presentes nos discursos das pessoas que procuram atendimento psicológico por conta de desemprego ou insatisfação no trabalho. Assim, para um indivíduo que atribui ao trabalho uma dimensão central de sua vida, que absorve praticamente todo o seu tempo e energia, como na grande maioria dos executivos, o impacto da demissão será sentido de forma diferente daquele indivíduo cujo trabalho é apenas um meio de subsistência.

Dessa maneira, partindo do pressuposto que os sujeitos objeto de pesquisa deste trabalho são executivos é de suma importância compreender que valor os mesmos atribuem ao trabalho.

Coda (2004) cita em seu artigo o resultado de uma pesquisa realizada com executivos cujo objetivo foi revelar o significado do trabalho. Como resultados, a pesquisa apresentou as seguintes significações dadas pelos os executivos entrevistados:

o trabalho é um meio de atingir os objetivos pessoais, um esforço por meio do qual se obtém coisas, é entendido como um aspecto importante da vida, pois atribui sentido, na medida em que possibilita realizações úteis. Para alguns o trabalho está associado a dignidade e honestidade.

Quanto aos aspectos prazerosos inerentes ao trabalho, foram apontados itens como ambiente de trabalho, valorização; com relação ao conteúdo das atividades, evidenciam-se características como autonomia, participação do processo produtivo até o resultado final como mobilizadores. Em contrapartida, a rotina, a burocracia, a falta de liberdade e de autonomia de ação, a pressão excessiva estão relacionados à parte desprazerosa.

Foram identificadas dez categorias de significados atribuídos ao trabalho com base nessa mesma pesquisa, a saber:

“1. Possibilidade de participar da construção de algo, o que gera um sentimento de responsabilidade e o comprometimento das pessoas com o trabalho, com a empresa. Dentro desta categoria, há também uma nuance diferente do participar, que indica estar inserido em um contexto, fazer parte;

2. Instrumento que subsidia a execução de projetos desejados, sonhos, a partir dos resultados financeiros que dele advém. O sentimento de realização que ocorre nesta categoria é proveniente do fato da concretização dos sonhos e projetos acontecer única e exclusivamente em função do esforço do próprio indivíduo, sem depender de terceiros para o alcance dos objetivos;

3. O trabalho como um instrumento de construção, algo que gera um produto, um resultado. Nessa categoria o trabalho apresentou-se também com a conotação de ser pessoal e único, uma obra de arte e como tal, perdura, o que num certo sentido, possibilita a imortalização de seu autor;

4. *O trabalho como preocupação social, um anseio por interferir no ambiente, seja ele a sociedade ou a organização, tendo um tom de aventura e desafio, poesia e nobreza;*

5. *Experimentar as próprias capacidades, almejando sua superação; há a busca do inédito e do desconhecido, tanto das situações, como de si próprio;*

6. *Um espaço que permite a utilização de conhecimentos e outros aspectos, como criatividade, representando uma forma de materialização de idéias e conceitos;*

7. *Oportunidade de se travar relacionamentos, estabelecendo-se vínculos com as pessoas;*

8. *Meio de ampliar conhecimentos e promover o desenvolvimento pessoal, constituindo-se num estímulo para se buscar aprendizagem e atualização.*

9. *Meio de contribuir socialmente, seja produzindo algo útil, seja contribuindo para o desenvolvimento das pessoas, ou ainda auxiliando-as em suas dificuldades;*

10. *Manutenção pessoal e da família, ou seja, o trabalho e conseqüentemente o ganho financeiro dele obtido, possibilitam o atendimento de necessidades básicas, como moradia, educação, segurança.” (p. 16).*

A partir dessas categorias de significado identificadas, podemos inferir que o trabalho ocupa uma posição central e, conseqüentemente, sua falta, como resultado de uma demissão, provocará grandes impactos, como por exemplo, um grande sofrimento.

Além disso, o trabalho é entendido por vários autores como elemento organizador da sociabilidade, ferramenta de ação do humano na sociedade que retroage no próprio homem, uma vez que o processo de formação da identidade pressupõe uma relação com um outro. E, de acordo com Wanderley Codo (1996), um trabalho que menospreze a influência que exerce na identidade do trabalhador, torna-se limitado, o que incide em sua produção, o autor faz uma síntese muito interessante que agrega esses elementos:

“Trabalho é uma atividade humana por excelência, o modo como transmitimos significado à natureza, a identidade, demanda os significados para se estabelecer. Trabalho comparece, portanto, como um dos elementos essenciais na constituição da identidade (apesar de não ser o único)” (p. 44).

Corroborando com essa definição, a autora Maria Ester Freitas (1999) amplia-a ressaltando tanto a auto-estima na sua articulação com o trabalho, o que implica em aspectos afetivos e psicológicos, quanto o inconsciente. Saliendo que no homem, apesar de sua racionalidade, de seu livre arbítrio, também há outras forças ocultas que o regem, determinadas pelo seu inconsciente, e tais determinações apesar de escaparem à compreensão e à percepção do sujeito, não podem ser negadas, pois fazem parte da natureza humana.

“Os sonhos, a imaginação, a vida sexual e afetiva, as decisões, as opiniões, as idéias sobre o mundo, as escolhas profissionais e políticas são subentendidas por um psiquismo inconsciente, por fantasmas e símbolos, onde a latência confere um outro significado para a vida consciente” (p. 6).

Organizações

Freitas (1999) em sua análise chama atenção para o ambiente onde se dá essa relação mediada pelo trabalho, isto é, as organizações ressaltando que cada vez mais as organizações ocupam um lugar importante na vida dos indivíduos.

Dessa forma, este trabalho ficaria incompleto se deixássemos de considerar a posição da organização na relação com o executivo e acreditássemos que as organizações são apenas lugares onde o trabalho é realizado. Max Pagès e colaboradores, no livro: O Poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos, trazem contribuições importantes para compreender essa relação.

Segundo Pagès et al. (1987) o indivíduo se vincula à organização “hipermoderna” por diversos motivos, dentre eles, por laços materiais, morais, vantagens econômicas e satisfações ideológicas que a organização lhe propicia, mas também por laços psicológicos.

A estrutura inconsciente dos indivíduos, seus impulsos e suas defesas são de acordo com Pagès et al. (1987) modeladas pela organização, através da substituição do ideal do ego pelo ideal coletivo organizacional o que faz com que o indivíduo reproduza a organização, além dos motivos racionais, também por razões mais profundas, que sua consciência não capta, tendendo assim a se tornar fonte de angústia e prazer.

Acrescido a esse mecanismo de substituição, a organização torna-se o objeto de investimento amoroso, com suas regras, política e princípios, O que facilita uma reprodução mais segura da organização e resulta numa sujeição mais rigorosa do indivíduo.

Para os autores, as relações estabelecidas entre indivíduo e organização passam a ser de natureza amorosa, não mais de natureza identificatória, como a relação de identificação com o pai. A conformidade se deve não mais ao medo da castração, obediência e sim ao amor, a angústia de se perdê-lo, persegue-se, então, um ideal para obtenção desse amor da mãe-organização.

Embora reprimida, a angústia de morte permeia cada instante, evocada em cada dificuldade do dia-a-dia, em cada decisão, e se figura em contraposição ao prazer. Prazer e angústia partilham a mesma origem, isto é, o poder que a organização exerce, na medida em que levar o indivíduo a se identificar com ela.

Os autores partem de um esquema hipotético constituído de três partes para explicar essa relação, abstraindo a subjetividade, que apesar de ser um elemento importante, incidirá apenas na determinação da maior ou menor vulnerabilidade do indivíduo frente a ação da organização.

No primeiro momento, os autores atribuem as seguintes expressões como síntese: fraqueza do indivíduo e angústia de destruição e impulsos agressivos. O indivíduo frente a organização produz uma imagem de seu ego como fraco e pequeno, como um bebê frente a mãe, metáfora que ilustra esse momento. O que leva os autores a inferirem, como hipótese, que as relações inconscientes, as transferências, são do tipo arcaico, situação psicológica dada como instável por ser intolerável.

O segundo momento se caracteriza por: projeção e identificação com o agressor. Como defesa de sua angústia e agressividade, o indivíduo reprime sua angústia, constituindo uma ameaça constante ao equilíbrio psíquico, enquanto a agressividade é deslocada para o exterior e para o próprio indivíduo, que deve no mínimo sempre vencer para ser digno do “amor materno”, além de se identificar com a organização, que se

torna uma organização imaginária, ou seja, passa a apresentar apenas as características reais com as quais o indivíduo se identificou.

O terceiro momento é da introjeção. A organização imaginária invade o psiquismo do indivíduo, tornando os limites do privado e do pessoal muito tênues, caracterizando-se por ser um sistema fechado onde o prazer leva a angústia e vice-versa. Como ilustração desse momento, os autores abordam a questão da promoção, por mais que o indivíduo progrida, avance na hierarquia, nunca se sentirá satisfeito, por mais que tenha alcançado seu objetivo, a angústia que leva ao prazer agressivo e ao mesmo tempo é sua defesa faz com que haja sempre uma sensação de ameaça frente a uma iminente promoção, levando o indivíduo a trilhar um caminho sem fim. “Somos condenados a vencer” (p. 153). Situação que remete à carreira dos executivos, que poderia explicar sua busca insaciável pelo topo da carreira, sua obsessão, “viver para trabalhar”, meta ambicionada e nunca atingida por inteiro, mas que, por outro lado, tem como produto direto poder e sucesso e todos os privilégios a eles agregados .

Segundo os autores a organização viabiliza o convívio de objetivos que seriam paradoxais, a saber: do próprio indivíduo, do sistema capitalista e da própria empresa. Realiza tal façanha através de trocas, ou seja, a autonomia do indivíduo, sua dependência psicológica e em contrapartida privilégios de ordem econômica, política, que apaziguariam sua incompletude, o que se caracteriza por ser um verdadeiro engodo, uma vez que a falta é inerente ao humano. O que também significa o empobrecimento do sentimento de identidade, pois não há trocas, mas sim uma introjeção maciça que serve de suporte projetivo que também contribui para a ambigüidade de imagem, ora de um ego onipotente, ora de um ego fraco, que ressurge, segundo os autores, quando o indivíduo evoca seu lazer, sua vida privada e principalmente seu futuro.

Em síntese, a ambivalência permeia a relação que o indivíduo estabelece com a organização, fonte de fascinação, pela sua onipotência, onisciência, mas também de angústia, como tão bem descreve Freitas (1999):

“As empresas aparecem como sendo o reino das possibilidades para a realização da fantasia de conquista, reconhecimento e poder. Mas elas também são o espelho que denuncia o fracasso, a vulnerabilidade, a frustração e a rejeição. Conviver com a fantasia de grandeza é também conviver com o medo do abandono. Os aplausos são a morte do fantasma das vairs, mas não existem aplausos definitivos” (p. 5).

Contribuições Dejourianas

Uma importante referência teórica para compreender a relação homem e organização do trabalho (e poder pensar o impacto da demissão nos executivos) é o autor Christophe Dejours, médico francês, especialista em medicina do trabalho, ergonomista, psiquiatra com formação em psicossomática e psicanálise.

De acordo com Dejours (2006) o trabalho tem uma grande influência sobre o sofrimento psíquico, ou bem contribuindo para agravá-lo, levando o indivíduo progressivamente à loucura ou, por outro lado, poderá em certos casos ser considerado como fator que preserva melhor a saúde e cabe à psicodinâmica do trabalho encarregar-se de identificar e analisar a dinâmica complexa do trabalho, ora patogênico, ora estruturante.

Para Dejours (2005), não há psicoses ou neuroses do trabalho, portanto, não existe uma patologia mental decorrente do trabalho. As descompensações psicóticas e neuróticas se devem à estrutura da personalidade do sujeito, o que explica a forma e o conteúdo das mesmas, porém, não é suficiente para explicar o momento em que elas ocorrem.

Condições de trabalho e organização do trabalho são termos muito usados pelo autor e vale a pena, elucidá-los para ter claro seu significado. Ambiente físico (temperatura, pressão, barulho etc.), ambiente químico (gases tóxicos, produtos manipulados etc.), ambiente biológico (vírus, bactérias etc.), condições de higiene, de segurança e características antropométricas do posto de trabalho estão relacionados às condições de trabalho.

Já a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa, o sistema hierárquico, as modalidades de comando, relações de poder e questões de responsabilidades estão contidos no que autor chama de organização do trabalho.

Segundo Dejours (1994), a entidade responsável por determinar as relações entre desejo e motivação, colocando a motivação contra o desejo e principalmente contra o próprio sujeito é a organização do trabalho. Tal fato só não ocorre com os trabalhadores que têm a possibilidade de colocar a motivação a serviço da elaboração de um compromisso entre o desejo e a realidade da tarefa, que parece ser o caso dos executivos.

O autor aponta que, para a psicanálise, o termo desejo é indissociável de sua ligação com o inconsciente. Trata-se de um movimento que visa reencontrar os signos das primeiras experiências de satisfação da infância e, portanto, não é um objeto real. O desejo se inscreve em primeiro lugar no passado e naquilo que não é atual; em segundo lugar, no fictício, no ilusório e no fantasmático; em terceiro lugar, no individual e no subjetivo (p. 36).

Dejours (1994) ressalta que apesar da psicanálise não ter nada a dizer sobre o trabalho, por tratar de indivíduos singulares, ela traz como uma grande contribuição, uma questão que demanda reflexões e pode abrir um debate fundamental: no trabalho contemporâneo, qual é o lugar do desejo e qual é o lugar do sujeito?

Se partirmos do pressuposto que subir na hierarquia da organização do trabalho, implica em maior autonomia para o trabalhador, maiores também seriam as chances para realização de seu desejo. Tal fato pode se dar por sua própria aspiração ou pela autonomia e espaço de que poderia dispor, podendo exercer dessa forma seu desejo no dia-a-dia. Assim o desejo consentido pela sua posição hierárquica, passaria a fazer parte integrante de seu trabalho. E uma vez assim, quando há mudanças ou bloqueios a tal ponto que o desejo não possa mais ser exercido de forma satisfatória pelo sujeito pode ocorrer um desvio do caminho das coisas, ou a procura por uma alternativa onde haja possibilidade da situação antes experimentada.

Para os operários, na base da pirâmide, só resta reprimir o desejo para poder cumprir as tarefas designadas, o modo cotidiano de operação. E, portanto, não há recalçamento, mas sim repressão, que mais uma vez contribui para aumentar o risco de uma doença somática.

É suficiente lembrar que o desejo está precisamente situado entre a necessidade (no sentido fisiológico do termo) e a demanda (no sentido da demanda do amor) para que se compreenda que se atando o desejo, se ameaça o regulador natural do equilíbrio psíquico e somático (p. 40).

O autor ressalta a questão da "livre escolha do ofício" e que a sua impossibilidade, ou ao menos o rearranjo da organização do trabalho, traz sofrimento para o trabalhador. Neste caso o que ocorre é a impossibilidade de descarga da energia pulsional que fica desta forma acumulada, e que provoca o sentimento de desprazer e tensão. Essa energia fixa-se no corpo, num processo de somatização da carga psíquica acumulada, podendo desencadear graves perturbações (Dejours 1994).

No caso dos executivos, que não têm mais a possibilidade de exercer sua função, será o mesmo processo? Apesar da questão não ser a não adequação ao trabalho, acredito ser possível utilizar a não adequação como sinônimo da não possibilidade, que é o que ocorre quando um executivo perde seu cargo.

Dejours (1994) aborda as relações existentes entre trabalho, prazer e sofrimento a partir da organização do trabalho. Para ele, existe um "paradoxo psíquico do trabalho", isto é, para uns, é fonte de equilíbrio enquanto que para outros, causa fadiga e sofrimento.

Em uma abordagem econômica do funcionamento psíquico, Dejours considera que, para constituir-se como fonte de equilíbrio, a tarefa executada no trabalho deve proporcionar ao trabalhador a descarga apropriada de sua energia psíquica acumulada. O trabalho é equilibrante quando possibilita a diminuição da carga psíquica e é fatigante quando obstaculiza essa diminuição. Daí a importância, para a saúde psíquica do trabalhador, de um trabalho livremente escolhido ou livremente organizado, uma vez que as vias de descarga, nesses casos, vão estar mais adaptadas às necessidades do trabalhador.

Essa conclusão de Dejours traz à tona a questão da "livre escolha do ofício". Na impossibilidade de uma livre escolha, e se não é mais possível ao trabalhador ao menos o rearranjo da organização de seu trabalho, advém o sofrimento, ele diz. É que, não encontrando possibilidade de descarga, a energia pulsional fica acumulada, provocando sentimento de desprazer e tensão. Essa energia fixa-se no corpo, num processo de somatização da carga psíquica acumulada, podendo desencadear graves perturbações. Se não houver, no modo de organização do trabalho, oportunidades imediatas de descarga da energia pulsional, produzem-se patologias. Dependendo da estrutura mental do indivíduo, duas modalidades de patologias são possíveis: a descompensação psiconeurótica e a descompensação somática.

Segundo o autor, o aparecimento de doenças somáticas ocorre principalmente em sujeitos cuja estrutura mental se constitui pela pobreza ou ineficácia das defesas mentais, deixando-os mais frágeis frente a acontecimentos da vida e situações de conflito em comparação com sujeitos com estrutura neurótica.

Contudo, o autor salienta que apesar de ser raro um sujeito com estrutura neurótica ou psicótica pode sofrer de uma somatização, ponto de partida da doença somática. Esse processo denominado somatização pelo qual um conflito desencadeia no corpo desordens endócrino-metabólicas por não ter uma solução mental, pode ocorrer quando tais sujeitos estão, momentaneamente, com seu funcionamento mental bloqueado, “fora de circuito” Dejours (2005).

Como poderíamos pensar essa relação entre trabalho e sofrimento no âmbito da profissão do executivo, em que a organização do trabalho, numa primeira análise, não parece ser assim tão rígida e autoritária?

Há diversas causas relacionadas ao trabalho para a ocorrência do sofrimento. Segundo Dejours (2006), o sofrimento pode ser em decorrência do ambiente, das imposições da organização do trabalho (horário, ritmo, formação) de acreditar não estar a altura para desempenhar a função, da adaptação à cultura, à ideologia da empresa. O fato de haver um grande progresso tecnológico dado pela mecanização e robotização não implica no não sofrimento do indivíduo no trabalho. Não saber se falhas são decorrentes das anomalias do sistema técnico ou da própria incompetência também é causa de angústia e sofrimento que podem se configurar como o medo de ser incompetente, de não estar a altura ou de se mostrar incapaz de enfrentar convenientemente situações incomuns e incertas ou não poder fazer o trabalho porque as pressões sociais do trabalho impedem.

Quando a energia, paixão e investimento pessoal, o esforço para fazer o melhor, passam despercebidos, esse não reconhecimento poderá acarretar também em sofrimento que pode ser perigoso à saúde mental, uma vez que cria uma instabilidade no referencial no qual se apóia a identidade. Do reconhecimento depende o sentido do sofrimento, uma vez que a qualidade do trabalho é reconhecida, também o são: angústias, dúvidas, decepções, adquirindo sentido o que resulta do sofrimento não ter sido em vão, faz do sujeito um ser diferente daquele que era antes do reconhecimento. Tal reconhecimento poderá ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade, evocando sofrimentos de prazer, alívio, elevação. Assim é fundamental o reconhecimento na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho (Dejours, 2006).

A identidade constitui a armadura da saúde mental, não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade. Eis o que confere a relação para com o trabalho sua dimensão propriamente dramática segundo Dejours (2006):

“o trabalho continua sendo o único mediador da realização do ego no campo social, e não se vê atualmente nenhum candidato capaz de substituí-lo” (Rebérioux, 1993 apud Dejours, p. 43).

A intensificação do trabalho devido a um aumento de carga também poderá ser fonte de sofrimento para o trabalhador, por gerar fadiga ou então por causa da degradação progressiva das relações do trabalho (arbitrariedade das decisões, desconfiança, individualismo, concorrência desleal entre agentes). E segundo o autor os trabalhadores encontram muitas dificuldades para reagir coletivamente contra essas fontes.

Ainda, segundo Dejours (2006), há o medo que os gerentes podem sentir quando há a possibilidade de suas próprias dificuldades serem visíveis, e que possíveis erros, faltas sejam atribuídos a sua incompetência, ou ainda que os colegas usem informações contra eles e que isso possa servir de argumento para que seu nome seja incluído na próxima lista de demissão.

Em suma, se partimos do pressuposto de que o trabalho dito estruturante, por ser uma fonte de prazer quando permite a diminuição da carga psíquica, resultado da confrontação do desejo e realidade, propiciando a articulação das necessidades e desejos e também quando há reconhecimento, gratificação e benefícios, o que teríamos quando não há trabalho? Dito em outras palavras:desemprego.

Quem são os Executivos?

Caracterização

Segundo uma pesquisa realizada pelo instituto Ipsos Marpla sobre os executivos brasileiros e publicado em 2007 pela revista Exame: 78% dos executivos são homens, embora nos últimos anos a média de mulheres que ocupa o cargo esteja em ascensão; a idade média é de 41 anos, sendo 76% casados e 71% com filhos. A grande maioria, 91% dos executivos se considera feliz, apresenta um grande otimismo quanto a vida atual, 72% acham que a vida atual está melhor que no passado e 88% acreditam que a vida será melhor no futuro, ou seja, estão felizes consigo mesmos, acreditam terem feito a escolha acertada quanto a sua profissão.

De acordo com essa mesma pesquisa, os executivos consideram o trabalho como uma filosofia de vida e, para 86% deles, quanto maior o desafio, maior a realização, o que tem como resultado uma média de horas trabalhadas por dia de aproximadamente 12 horas, o que também corresponde à média encontrada pela pesquisa realizada pelos autores Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2007).

Profissionais prósperos, cosmopolitas, com estilo de vida muito semelhante aos das elites capitalistas, cujo consumo aponta para uma crescente sofisticação e estetização da vida cotidiana. Flexibilidade e desapego a esquemas tradicionais são algumas de suas características, já que não é raro ter que abrir mão de lugares, pessoas e coisas em função da empresa (Ruiz, 2004). A regra que prevalece é: não se deve questionar o modelo, cabe ao executivo apenas saber aceitar e conviver com o fato que suas horas estão dedicadas à empresa. Detentora de sua vida, para a empresa apenas a disponibilidade total interessa, renuncia-se assim a ser dono do próprio destino para seguir a empresa onde quer que ela o envie.

As empresas buscam aqueles que trabalham com paixão, ou seja, altamente motivados, com auto-estima elevada. Paixão entendida como desprendimento e pela dedicação aqui e agora, dedicação sem nenhum questionamento (Bartoli, 2001).

Muitas vezes, de acordo com Sinta (2007), essa ordem de partir ocorre sem aviso prévio, é quase imediata, o que só vem a comprovar o que os autores acima apontam: a empresa rege o destino do executivo. E em alguns momentos o executivo se depara com uma expatriação, que implica, segundo a autora, em uma série de mudanças complexas, que envolvem aspectos emocionais tanto do executivo, quanto de sua família inteira. Mas para muitas empresas trata-se de upgrade na carreira, que incide na empregabilidade do executivo e que, portanto, seria uma oportunidade inquestionável, cabendo ao executivo apenas aceitar.

A família do executivo deve se submeter às demandas e aos imperativos da competitividade. De acordo com Bartoli (2001), que tomou como base de estudo a revista Exame, já que ela ocupa um lugar de destaque na transmissão dos paradigmas e dos valores que as empresas gostariam de ver incorporados por seus executivos, o executivo vive em primeiro lugar para a empresa, depois para sua família, o que leva algumas empresas a considerarem a família como um ponto de estratégia, na medida em que possa contribuir para que o executivo se torne mais produtivo.

Interessante notar que a realização dos filhos ficou em primeiro lugar no quesito sonho, seguido por sucesso da própria empresa/negócio, vida melhor para família, tranquilidade financeira e em quinto lugar ter o próprio negócio segundo a pesquisa pública pela revista Exame (2007). Tal incongruência entre discurso e prática no que se refere à família e filhos fica ainda mais em evidencia quanto se compara a média de horas gastas com família, trabalho e vida pessoal (vide figura abaixo).

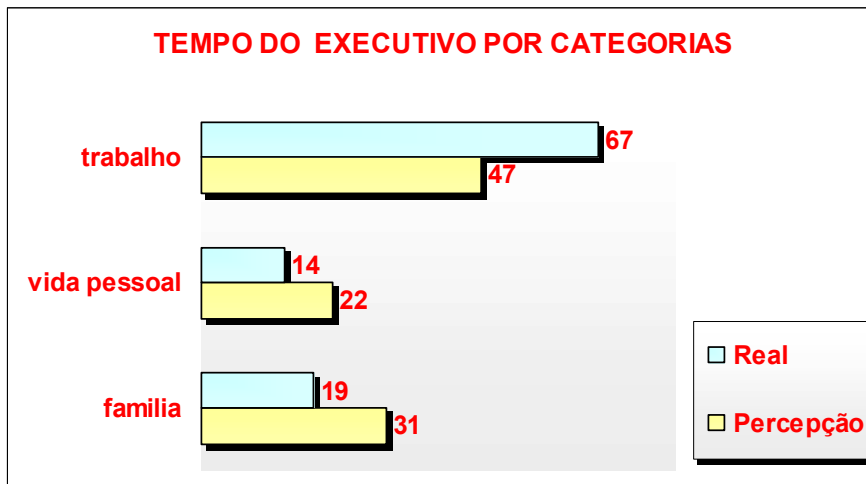


Figura 1: Tempo real e percepção do tempo gasto pelo executivo por categorias: trabalho, vida pessoal e família.

Tiba (1998) chama a atenção em seu livro *o Executivo e sua família*, para que, apesar de muitos filhos de executivos estarem bem criados fisicamente, eles estão pouco capacitados e qualificados para a vida, uma vez que os pais executivos participam pouco do cotidiano de suas famílias, lembrando ainda, que o sucesso dos pais executivos não garante a felicidade dos filhos, o que mais uma vez comprova a incongruência entre discurso e prática do executivo. Todavia, não há como negar que existe uma preocupação quanto ao bem estar da família e dos filhos. Para lidar com a culpa, que essa incongruência possa vir a despertar, a revista *Exame*, segundo Bartoli (2001), dá a solução: ser bom pai e bom executivo é possível, na medida em que não existem pais perfeitos.

Características como agressividade, ambição, capacidade de executar tarefas que outros não executam, egoísmo e opção preferencial por si mesmo são desejadas e incentivadas pelas empresas e pelo mercado, que incitam a prática individualista e a capacidade de sobrepor aos outros, não importando as conseqüências. Por outro lado, o executivo precisa saber lidar com pessoas, ser dotado do poder da comunicação, isto é, deve convencer sem demonstrar autoridade de um chefe (Bartoli, 2001).

Cabe ao executivo ser ao mesmo tempo: competitivo e cooperativo; individualista e capaz de trabalhar em equipe; flexível e perseverante/ perfeccionista; "sujeito do seu destino" e submisso à proposta organizacional; justo, sensível, compreensivo e duro, impiedoso; suave, terno e violento, colérico; democrático, justo e aceitar apenas a perspectiva da organização (Lima, 1996.)

Pode-se inferir, portanto, como bem define a autora, que as incongruências e contradições permeiam o cotidiano dos executivos. O que nos leva a refletir sobre até que ponto a integridade do executivo pode acomodar sua flexibilidade? Ou então como manter a motivação em um ambiente hostil, inseguro, onde os pares são competidores diretos?

Oitenta e seis por cento dos executivos acreditam que quanto maior o desafio, maior é a realização, elegendo as seguintes atividades como as mais prazerosas: resolver problemas, apresentar bons resultados. Citam como as atividades menos desejadas, classificadas como operacionais, como por exemplo, atender telefones, lidar com problemas de outras áreas, conferir trabalho do financeiro (Exame, 2007).

Estudos realizados em ambientes corporativos também indicam que a busca de realizações geralmente está em primeiro plano, antes dos rendimentos obtidos com o trabalho, enfim, o que motiva é a sede de desafios para a superação numa dimensão narcisista, individualista. E as compensações dessa luta e de seus sacrifícios é o reconhecimento dos pares, chefes, subordinados e mídia, o que pode gerar uma sensação de invulnerabilidade (Sinta, 2007; Bartoli, 2001).

De acordo com Bartoli (2001) a grande recompensa é o sucesso.

“Esta humildade porém não tem nada a ver com a mesma virtude na sua conotação cristã: consiste em aceitar ser em vez de um homem individual e independente, uma personificação do capital. É a humildade que exige que o executivo se coloque totalmente a serviço da organização para poder agregar valor, a expressão ultimamente mais usada nas reuniões de negócios. Essa vontade de ser uma personificação do capital ou da organização é a renúncia a uma personalidade própria, significa uma aceitação sem revolta de qualquer decisão organizacional a favor dos investidores, mesmo que isso signifique o corte do próprio pescoço.” (p. 142).

Lima (1996) aponta como principais defesas dos executivos para enfrentar esses conflitos: deslocamento, intelectualização, idealização e anulação. A idealização relaciona-se com as organizações narcisistas de personalidade e quase sempre estão acompanhadas por comportamentos megalomaniaco. A anulação é um mecanismo que distancia os pensamentos que possam levar o sujeito a refletir sobre as contradições que podem gerar conflitos. Já o deslocamento como defesa se dá à medida em que os executivos se afastam de toda situação conflituosa, colocando-se numa posição ilusória de harmonia. E por fim a intelectualização está a serviço de manter os afetos distantes e neutralizados e assim no discurso tem-se um pensamento empobrecido e pouco crítico.

Poder, status, regalias, autoridade, algumas palavras que remetem à posição ocupada pelo executivo. Conforme Bartoli (2001) aponta, o mundo onde o executivo está inserido é um mundo de poder que propicia status, contatos com poderosos, com dinheiro e a sensação de tomar decisões importantes, o que contribui para a onipotência, uma das possíveis características dos sujeitos objetos de nosso estudo.

Onipotência que fica abalada quando o executivo tem que enfrentar uma crise, que de acordo com a pesquisa realizada pelos autores Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2007, p. 22) se distribuem da seguinte forma:

Crises que mais marcam	Freqüência (%)
Morte de um familiar próximo	39
Grande mudança de responsabilidades no trabalho	37
Problemas com o chefe	35
Alteração da situação financeira	25
Separação conjugal do(a) companheiro(a)	22
Grande alteração da saúde ou do comportamento de um familiar	20
Ser demitido do emprego	15
Grave lesão ou doença pessoal	12
Dificuldades com contraparentes	11
Cônjuge deixar de trabalhar fora	8

Figura 2: Freqüência percentual das crises que mais marcam os executivos

Interessante notar que a demissão como crise aparece com uma porcentagem relativamente baixa, isto é, 15% , possivelmente isso se deve ao fato dos entrevistados estarem empregados e da sua própria onipotência, que só se abala quando o executivo se depara com uma situação que está totalmente fora de seu alcance, como a morte.

A maioria dos autores estudados para compor esse trabalho é unânime: trata-se de um sujeito impar dentro da empresa, um sujeito cujas características beiram a perfeição. Bartoli (2001) descreve esse ideal de perfeição como: “o executivo deve transformar-se num ser iluminado que tem idéias originais e brilhantes, luz própria, vida própria e pensamento próprio” (p. 54).

Sinta (2007) também ressalta essa quase perfeição esperada, acrescentando que tal perfeição abrange tanto a parte técnica, quanto a emocional. Sujeitos capazes de atuar em várias frentes simultaneamente, cujo trabalho demanda um empenho sem precedentes, capazes de lidar com incongruências, conforme Lima (1996) cita: ser dono do próprio destino e ao mesmo submeter-se à proposta organizacional, um ser cindido? Perfeição como imagem que parece não se sustentar que se transforma num engodo frente a demissão.

Quanto ao relacionamento entre pessoa física, executivo, com pessoa jurídica, empresa, segundo a revista Exame (2007), trata-se de uma parceria intensa, entendida como um casamento, onde filosofia e valores se combinam, visões de mundo se encaixam e conseqüentemente objetivos da empresa se integram aos objetivos do executivo. Diferente desta concepção, considerando o casamento como um vínculo estável e durável, de acordo com Bartoli (2001) a lealdade de outrora pela empresa foi substituída pelo profissionalismo, o sucesso da empresa está atrelado ao sucesso do próprio executivo, na medida em que a dedicação não é uma mercadoria vendável, mas sim a capacidade intelectual que contribui para agregar novos conhecimentos que sejam úteis para as empresas.

Se por um lado, os executivos devem ser empreendedores, isto é, pessoas que pensam e atuam como se a empresa fosse sua (lógica esta marcada e reforçada pela remuneração variável, que contribui ainda mais para a sensação de “dono” do negócio), por outro lado, por mais que os executivos raramente se apresentam como trabalhadores, muito menos como empregados (eles autodenominam-se: associados, colaboradores, gestores, empresários, sócios, stockholders), há um contrato de trabalho que marca a relação de trabalho do executivo e a empresa, estabelecendo vínculo empregatício, que segundo Ruiz (2004) justificaria classificá-los como trabalhadores/empregados, uma vez que a corporação paga salário em troca de seu tempo de trabalho, todavia, os executivos estão longe de representar trabalhadores

comuns, já que tanto na sociedade, como na empresa ocupam uma posição diferenciada, muitas vezes de grande destaque.

Em relação a sua formação, segundo a revista Exame (2007), 68% dos executivos possuem nível superior e apresentam uma forte tendência a investir em conhecimento, sendo que 64% pretendem estudar nos próximos dois anos, o que coincide com Ruiz (2004), que fundamenta tal procura no fato de que o que se aprende na universidade não é considerado suficiente.

Na prática, todavia, a pesquisa aponta para uma baixa porcentagem de executivos que possuem hoje cursos realizados após a formação universitária, como por exemplo, MBA (10%), Pós-graduação (12%) e cursos de especialização (14%).

Empregabilidade, em outras palavras, significa tornar-se indispensável. Segundo Bartoli (2001), é a questão profissional mais importante que o executivo enfrenta, isso é, ser capaz de fazer o que os outros não sabem, não querem ou não podem fazer, tomar decisões chaves da mudança que são grandes e dolorosas, levando em consideração a prerrogativa, segundo Sinta (2007), de que quanto maior o poder, maior a expectativa de excelência no desempenho e piores as conseqüências de possíveis equívocos.

Será mesmo possível que essa diferença seja estabelecida, dada pela substituição da lealdade de outrora pelo profissionalismo que impera hoje? Por mais que a parceria seja clara, que o executivo pense em primeiro lugar em sua carreira, que trabalhe pelo sucesso da empresa, uma vez que identifica esse trabalho como o melhor caminho para alcançar seu próprio sucesso, não é incomum confundir o título do cargo que se ocupa com o sobrenome: “fulano, executivo da empresa X”. Não há dúvidas de que os benefícios e o poder que o cargo propicia incidem diretamente na vida pessoal do executivo, sem contar todo o investimento libidinal realizado, uma dedicação de até 16 horas por dia à empresa, sem nunca questionar o modelo, uma total entrega sem

nenhum reflexão, movido apenas pela paixão ao seu trabalho, fonte principal de satisfação.

Não se torna pelo menos curioso, para não dizer contraditório o resultado da pesquisa da revista Exame quanto ao futuro, se compararmos o que os autores citados anteriormente colocam à respeito do vínculo que se estabelece entre empresa e executivo? Segundo Ruiz (2004), por exemplo, os jovens de hoje são preparados para buscar conhecimento nas empresas, considerando-as apenas como passagem e não mais para estabelecer um vínculo eterno com a empresa. Dito de outra forma, totalmente oposto daquilo que se esperava em meados do século XX, era marcada pela busca de estabilidade no emprego onde a instrução era o “passaporte” para a ocupação no futuro, um emprego seguro. Dado que difere dos 47% dos executivos que a revista Exame traz que pretendem nos próximos 10 anos continuar na mesma área e na mesma empresa; contra 13% que querem apenas mudar de área, enquanto 17% pretendem montar sua própria empresa, 11% pretendem estar em outra área e outra empresa e 10% pretendem se aposentar.

Como desvantagens da profissão os executivos citam: muita responsabilidade (29%), estresse (18%), responsabilidade para com os funcionários hierarquicamente a eles subordinados (14%), carga de trabalho (13%) e responsabilidade na tomada de decisões (10%) (revista Exame, 2007).

E para os 9% restante da pesquisa que não se consideram felizes, a infelicidade tem a ver com os aspectos de dimensão pessoal relacionados a família e finanças, sendo que desse total, a grande maioria, 91%, abandonariam tudo se pudessem. Aparecem queixas como: constituir família e ter filhos (38%), ter mais tempo para vida pessoal e filhos (18%), ter casa própria (17%), propiciar tranquilidade para os filhos no futuro (15%) e estabilidade econômica do país (11%).

E como consequência dessa insatisfação é comum aparecer: hipertensão, depressão, cardiopatias, alcoolismos, drogas e “síndrome de segunda-feira”. O medo é a principal razão, segundo os especialistas, que segura os executivos infelizes em sua posição, seguido por status, prestígio, conforto material e estabilidade.

E no caso de uma demissão? Como fica esse sujeito que por mais que tenha clara a natureza de seu vínculo com a empresa, é onipotente, narcisista, individualista e tinha como fonte principal de satisfação seu trabalho, sua posição? Acrescido ao fato de que segundo a revista Exame (2007), parar de trabalhar não faz parte do perfil desses sujeitos?

Considerações Metodológicas

Conseguir sujeitos dispostos a relatar experiências relacionadas a um tema tão atual, todavia com estigma tão forte, foi uma tarefa quase impossível, não por falta de sujeitos, mas pela reação que o tema despertava. Efetivamente consegui realizar 3 entrevistas, mas optei por descartar uma delas, por acreditar que o sujeito não estava devidamente caracterizado, já que no momento de sua demissão não exercia a função de executivo de fato.

Assim, o material de base que constitui o corpus desta pesquisa é resultado de duas entrevistas semi-dirigidas, já que elas permitem a expressão de forma mais livre do entrevistado e ao mesmo tempo serviu como um guia, uma garantia para que todos os pontos a serem questionados fossem contemplados e que foram realizadas entre julho e agosto de 2007.

Uma das entrevistas foi realizada em apenas um encontro, ela durou 3 horas. O outro sujeito foi abordado via e-mail e sua entrevista foi realizada também por e-mail, uma vez que morava fora do Brasil, mas tinha uma experiência bastante interessante para ser utilizada como material de pesquisa.

Entrevista: linhas gerais

Como era quando ocupava o cargo de executivo (rotina, lazer, relação com a família), como aconteceu a demissão? (Motivo, principais impactos). Como ficou depois da demissão? Que aspectos que acredita que mudaram?

Trabalho do qual foi demitido:

1. Emprego: quanto tempo ficou? Como chegou?
2. Você estava satisfeito? Que representava?
3. Você acha que realizava as tarefas a contento?
4. Você acredita ter contribuído para sua demissão? Fez algo para evitar?
5. Qual o motivo alegado?
6. Que você acha que foi o real Motivo?

A demissão:

7. A partir dessa demissão o que mudou?
8. Teve algum sinal, como foi que recebeu, qual a reação imediata?
9. Semanas seguintes?
10. A longo prazo?
11. Família: Como foi? Qual a pessoa mais afetada?
12. Quando você acha que conseguiu lidar com essa nova situação. O que você fez?

Ser demitido fez você perder o que?

13. Houve algum ganho com a demissão?
14. Afetou a sua vida amorosa? Sexual?
15. a demissão afetou a sua confiança na sua habilidade e capacidade?
16. Qual o elemento que lhe possibilitou lidar com a situação de demissão?
17. Qual a ansiedade/medos que você teve no tempo em que você estava desempregado?
18. Sintomas físicos
19. Sintomas psíquicos

Pós demissão:

20. E depois quando empregado qual ansiedade e medos que você tem?
21. Qual o valor do trabalho na sua vida?
22. Gostaria de acrescentar mais alguma coisa que pudesse ilustrar, classificar a pessoa que está demitida?
23. Novo emprego é melhor ou pior que o anterior?

Sujeitos

Com intuito de preservar o anonimato dos entrevistados e das empresas para quais trabalham e trabalharam, seus nomes foram alterados. Segue a apresentação breve dos sujeitos da pesquisa e posteriormente no próximo capítulo o resultado e discussão dos dados.

Sujeito¹: Seferino

Seferino tem 54 anos, casado, três filhos. Conta que começou a trabalhar cedo tinha na época 08 anos, devido algumas dificuldades financeiras, trabalhava no comércio em sua cidade natal na época sonhava em ser engenheiro agrônomo. Após servir o exército, inspirado nos amigos, resolveu mudar para São Paulo para tentar a sorte. Ao chegar em São Paulo portando apenas uma muda de roupa, deparou-se com um novo mundo e ao constatar que não havia ninguém esperando na rodoviária, deu-se conta da dimensão de sua mudança “me senti totalmente desprotegido sozinho, não tinha para quem recorrer” (sic). Depois de 15 dias morando em São Paulo começou a trabalhar, dando continuidade a sua trajetória profissional. Permaneceu nessa mesma empresa por 29 anos e 08 meses. Seferino diz que sempre “sonhou alto”, começou a trabalhar como “office-boy” e ao longo dos anos recebeu sucessivas promoções até chegar ao cargo de executivo.

Em 1999 estourou a crise, por conta do trabalho fazia inúmeras viagens pelo Brasil. E durante o trecho de volta de Bahia para São Paulo em pleno avião sentiu-se muito mal. Seferino acredita que foi um “ataque de pânico” o que levou-o a procurar o médico da empresa. Relata que antes deste episódio teve algumas licenças médicas, mas nunca ficou em casa, entretanto, dessa vez o médico lhe concedeu uma licença de 06 meses. Seferino relata que tentou contra argumentar, em vão, que não poderia ficar afastado tanto tempo, mas mediante a ameaça do médico de internação, Seferino cujo diagnóstico foi estafa, permaneceu durante 6 meses afastado de seu trabalho.

¹ Nome fictício para preservar a identidade do sujeito

Em seu retorno a empresa após a alta da licença médica, conta que as coisas estavam bem diferentes, seu chefe, por exemplo, mandava Seferino ficar no canto. Inúmeras tarefas burocráticas, como revisar contrato foram lhe atribuídas para que pudesse ir voltando aos poucos à sua rotina. Pouco tempo depois seu chefe mandou Seferino procurar o departamento pessoal da empresa, o motivo alegado era tratar de uma outra atividade e quando chegou lá, o responsável pelo departamento pessoal pediu para ele aguardar numa sala de reunião. Nesse momento Seferino deu-se conta que seria demitido.

Com dinheiro da indenização resolveu abrir uma empresa com um parente, mas a sociedade não deu certo, o que fez com que Seferino voltasse a procurar emprego. Durante 04 anos, relata que sentiu-se envergonhado, tempo marcado por atritos com filhos, esposa, todos os dias tinha a mesma rotina: acordar, tomar banho, fazer a barba, tomar café, vestir o termo, (exatamente a mesma rotina do tempo em que estava empregado) e sair de casa em busca de um novo emprego e também fazer contatos.

E assim foram 4 anos e meio até que Seferino conseguisse uma oportunidade para voltar ao mercado de trabalho. Seferino permaneceu aproximadamente 2 anos e pouco nessa nova empresa. Quanto ao emprego atual, conta que hoje é o “Tiozinho”, que é o mais velho da empresa (faixa etária do pessoal da sua área é de 27 à 32 anos).

Sujeito²: Antônio

Antônio, 51 anos, 04 filhos, divorciado. Nos últimos 10 anos foi gerente de desenvolvimento de uma empresa brasileira na área de petróleo. Fazia viagens freqüentes: entre 3 e 6 meses era o tempo em que passava fora de casa por ano.

² Nome fictício para preservar a identidade do sujeito

Em se tratando de empresa familiar, segundo Antônio, quando perderam uma das representações por falta de entendimento com a empresa americana, acharam que não havia muitos projetos novos para serem desenvolvidos e o demitiram, Antônio tinha na época 49 anos.

Depois de um curto período após sua demissão, Antônio começou a ter atritos com sua esposa devido, principalmente sua situação econômica atual. Como primeira medida foi “dormir no sofá” (sic), mas diante da situação insustentável Antônio resolveu sair de casa, depois de 23 anos de casamento. Nessa fase cita a figura de um “ombro amigo” (sic), que posteriormente, tornou-se sua namorada que foi extremamente importante para poder dar conta dessa fase.

Quanto à busca por uma nova colocação de trabalho, Antônio revela que não pensava que seria tão difícil arranjar um novo emprego, muitas empresas dispensava-o por ser muito qualificado. Por fim consegue trabalhar como consultor para duas empresas: uma em agosto de 2005 e outra em 2006 .A empresa para qual prestou serviço de consultoria prometeu um emprego para outubro de 2005, que depois foi adiado para dezembro, a seguir para fevereiro de 2006, março, abril, e finalmente junho. Nesse mês houve mais um cancelamento da confirmação do emprego, mas Antônio acabou sendo convidado a participar de um seminário da empresa em Aruba, México, que ocorreu em setembro, quando foi discutida efetivamente sua contratação.

Em fevereiro de 2007 finalmente assinou um contrato de 5 anos com a empresa americana, porém nada se deu de efetivo até o início de maio, quando saiu seu visto de imigração para o México. Mudou-se para Villahermosa, México, onde está até o presente momento.

Resultados e Discussão

O impacto da demissão atinge diversas esferas da vida do executivo demitido, incidindo tanto no âmbito privado como também no particular, um todo que esse capítulo pretende tratar com base no depoimento dos dois sujeitos entrevistados. Alguns trechos das entrevistas foram utilizados com o intuito de enriquecer o desenvolvimento da discussão, possibilitando a articulação entre prática e a teoria.

Em linhas gerais pode-se dizer que a demissão tem impacto na subjetividade do sujeito, incidindo diretamente sobre sua identidade, na medida em que há baixa na auto-estima dos sujeitos, um questionamento das ações realizadas e não realizadas, do que é certo e errado, das escolhas, das renúncias, enfim um abalo no mundo interno do sujeito, marcado também pela impotência diante da situação vivida, vergonha pelo estigma que o desemprego impregna nos indivíduos, além do desespero e depressão.

A seguir uma divisão, puramente didática, em categorias de impactos para poder compreender melhor suas conseqüências.

Impacto econômico

A falta de remuneração é um dos impactos mais concretos que o indivíduo sofre e que dela decorrem incertezas que aumentam na proporção do tempo em que o sujeito encontra-se desempregado, como por exemplo, a principal delas: não saber até quando é possível viver sem a entrada de capital, por mais que receba-se as verbas rescisórias sabe-se que elas não são infinitas.

"Atritos com filhos, esposa, você vira um chato, começa a controlar até o pingos da água, precisava dar um jeito para o dinheiro render, não podia gastar" (Seferino).

De acordo com a CLT (consolidação das leis trabalhistas) regime que rege a grande maioria dos contratos de trabalho, além do pagamento das verbas salariais a empresa quando demite por decisão arbitrária ou sem justa causa, deverá pagar verbas indenizatórias ao funcionário demitido (Oliveira, 1999). Não se trata, portanto de uma simples quebra de contrato na medida em que quando o funcionário pede demissão ele não paga indenização para a empresa, ou seja, a própria lei reforça essa idéia de dano, uma vez que institui a obrigatoriedade do pagamento dessas verbas denominando-as de "verbas indenizatórias".

"Fui dispensado no dia em que completei 10 anos de trabalho, recebi um diploma de 10 anos de trabalho e a indenização" (Antônio).

Em uma sociedade regida pelo ter que de acordo com Birman (2006) o ter confere como signo segurança ao indivíduo de um poder proporcional ao status que pode exibir, a demissão implica necessariamente na perda de uma posição, de status, do reconhecimento social, do poder de consumo e da possibilidade de apropriar-se das insígnias valorizadas pela nossa sociedade, dos símbolos fálicos, o que leva o indivíduo a alterar o modo de relação consigo mesmo e com o seu meio.

"Sem conseguir ajustar o orçamento doméstico à falta de emprego, sem conseguir perspectivas de curto e médio prazo, vem à tona uma certeza de longos e difíceis tempos, aceitação de qualquer coisa para não ficar sem trabalhar, desespero por não se encontrar trabalho digno e com as promessas feitas e não cumpridas pelos que chamam para entrevistas." (Antônio)

Família

Quanto à família o impacto causada pela demissão pode ser sentido de diversas formas, conforme pode ser observado a partir dos relatos de nossos entrevistados. No caso de Seferino, principal provedor de sua família, os maiores impactos foram de ordem econômica e ele próprio reconhece ter se tornado extremamente controlador, o que gerou vários atritos entre ele e os membros de sua família. Em seu relato fica evidente o apoio da esposa ao longo de todo o processo pela busca de um novo emprego, confortando-o, incentivando-o e muitas vezes pedindo para que ele não fosse tão severo consigo mesmo.

Diferente da situação vivida por Antônio que considera que foi o membro mais afetado, quem mais sofreu dentro de sua família com a demissão. Justifica essa posição dizendo que seus filhos eram pequenos e não tinham consciência da “real grandeza do problema” (sic), enquanto sua esposa acreditava em uma solução rápida. A crença da esposa em uma solução rápida possivelmente explica o fato de Antônio qualificar como falta de apoio da esposa sua recusa em fazer os ajustes econômicos necessários.

"Com este quadro veio uma imensa baixa na auto-estima, e paralelamente não senti por parte de minha esposa a adaptação necessária aos "tempos de guerra". Assim, em poucas semanas começaram as divergências entre o casal em relação a prioridade nos gastos; a incapacidade pessoal de modificar a dura realidade, a sensação de culpa que o homem tem por perder seu emprego, a erosão da poupança e a falta de perspectivas terminaram por gerar um desespero pessoal "(Antônio).

No caso de Antônio há um fator de risco, pois além de ter que dar conta de toda a situação gerada pelo desemprego, também teve que enfrentar a dissolução de seu casamento, uma união de 23 anos.

Quebra de contrato e suas implicações

Ambos os sujeitos descrevem suas atividades como bem realizadas se autodenominam comprometidos, dedicados, responsáveis e não referem falhas. Antônio considera-se até mesmo insubstituível, por suas qualificações.

"(...) meu gerente direto foi contra o tempo todo, pois sabia que teriam que ser interrompidos vários dos serviços que eu fazia, já que ninguém iria me substituir a altura" (Antônio).

Entretanto, nada disso serviu como garantia, pois Seferino e Antônio foram ao final demitidos. A descrição desse momento da demissão é um relato marcado por muitos afetos, como revolta, choque, indignação, traição e principalmente surpresa. No caso de Seferino faltavam 4 meses para completar 30 anos de empresa, havia passado por várias gestões, presenciou muitas demissões, muitas mudanças.

"Nunca ninguém está preparado para sair de uma empresa! Jamais! É muito constrangedor. Passei por 3 gestões diferentes na empresa francesa, alemã e italiana, vi muita gente ser demitida, pensava que poderia ser demitido sim, mas nunca imaginava" (Seferino).

Descartáveis, coisificados, quebra do vínculo justificada pela falta de projetos no caso de Antônio e para Seferino justificada por baixo rendimento. Não há mais lugar, total desvalorização do indivíduo que não serve mais para os propósitos "grandiosos" da organização. Por mais que apareça no discurso capitalista vigente a questão de valorização intimamente ligada ao valor que o indivíduo agrega a organização e vice-versa, na prática os executivos demitidos não acatam.

"(...) neste momento, caiu minha ficha, estou sendo desligado da empresa. Fiquei esperando 40 minutos e vi quando o cara trouxe as famosas pastas de cartolina azul que todo mundo, os antigos conheciam muito bem. Daí o cara de Rh pediu para eu assinar o desligamento o que eu recusei. Puxa justo agora que faltam 04 meses para eu ganhar o relógio de ouro? O que eu fiz de errado, foi ter ficado doente? Não é só isso, responde o cara do Rh, " você é como uma laranja que deu um bom caldo, mas agora não tem mais".(Seferino)

Para Antônio essa dura constatação de ser objeto, "ser útil" ocorreu quando depois de um ano e meio de sua demissão a empresa fez uma nova oferta :

"Vi que eu era um mero peão do jogo. O convite foi feito por reconhecimento de méritos, mas creio que foi mais pela necessidade de se encontrar alguém com o perfil raro necessário ao trabalho" (Antônio).

Interessante nota que ambos negam terem contribuído para a demissão. Essa negação pode ser em decorrência da onipotência que desconsidera a possibilidade de ter perdido seu valor como profissional, de ter falhas e poderia ser compreendida como uma estratégia da defesa psíquica, uma vez que a carreira profissional é um elemento organizador da vida pessoal. De acordo com Freitas (1999) existe uma tendência da identidade profissional que permite a expressão das realizações, sucessos, da auto-imagem, absorver a identidade pessoal. Excelência, sucesso tornam-se, portanto, condições sine qua non de existência, e como também Pagès (1987) aponta: "Somos condenados a vencer" (p.153)

"Há coisas que se movem nos bastidores que desconhecemos. Creio que contribuí para permanecer na empresa e não para sair, porém nunca se sabe o que pensam todas as cabeças. Lutei até o fim para ficar, não me conformei com a demissão sem maiores justificativas que reduzir a folha salarial" (Antônio).

Entretanto, essa defesa não se sustenta por completo é abalada na medida em que existe uma busca incessante por parte dos sujeitos dos porquês, que sugere, por outro lado, uma tentativa de elaboração psíquica dessa perda.

"Todas as noites, enquanto todo mundo dormia, eu ficava das 22horas às 4 horas, até às 5 da manhã, repassando todas as cenas, buscando uma explicação. Não tinha sono, pensamentos mil era alucinante" (Seferino).

Questionamentos que comprovam o abalo psíquico que a demissão causa.

"Não sabia mais o que pensar, questionamentos me invadiam. Passei a questionar a religião, as minhas crenças, tentava buscar na memória, coisas tão distantes. Pensava: por que deixei a oportunidade passar? Poderia ter sido mais flexível?" (Seferino).

Descartáveis, anos que desaparecem em um instante assim como a própria existência.

"Para uma empresa que tem 50 anos e à qual dediquei 13,5 anos de minha vida, eu tive que pedir para receber o diploma, quando a magnanimidade no tratamento com empregados diz que devemos a eles a existência da empresa. A festa de premiação dos que completaram 10 anos transcorreu e não fui convidado por não mais pertencer ao quadro da companhia. Era como se nunca tivesse trabalhado lá" (Antônio).

Quando a energia, paixão e investimento pessoal, o esforço para fazer o melhor, são desvalorizados há riscos para saúde mental na medida em pode criar uma instabilidade no referencial em cujo qual se apóia a identidade.

Do reconhecimento do trabalho depende o sentido do sofrimento, uma vez que a qualidade do trabalho é reconhecida, também o são: angústias, dúvidas, decepções, adquirindo sentido o que valoriza e reconhece o sofrimento, ou seja, o sofrimento fruto do trabalho não foi em vão e faz do sujeito um ser diferente daquele que era antes desse reconhecimento. Tal reconhecimento poderá ser reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade, evocando sofrimentos de prazer, alívio, elevação Assim é fundamental o reconhecimento na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho. (Dejours ,2006)

"Fui juntar o que era meu 29 anos tudo numa caixinha, cuidava como se fosse meu, administrava como se fosse o meu negócio. Vivia chamando atenção dos funcionários em relação ao desperdício. Quando tocava o alarme a policia me chamava. Noites em claro, gerente acumulava várias funções. Tudo em vão"
(Seferino).

Estrutura organizadora, sem lugar.

A organização dita uma rotina de aproximadamente 12 horas em media de trabalho, estabelecendo metas, projetos a curto e longo prazo organizando a vida do indivíduo, afinal ela é dona de seu tempo. Com a demissão o sujeito tem que lidar com o tempo, com seu próprio propósito de vida, não há mais como alcançar a meta ditada pela organização: aquele posto almejado no alto escalão da organização e como "dono de seu capital" o sujeito fica sem ter onde "investir". O que também torna a busca por um novo emprego um imperativo, na verdade uma questão de sobrevivência.

Sistema de mediação de contradições, capaz de influenciar o inconsciente de seus colaboradores, a organização, segundo Pagès (1987), coloca- com sua esposa. como única possibilidade do indivíduo se realizar, colocando-se como ideal a ser vivido,

com toda sua onipotência e grandiosidade e na medida em que não faz mais parte da organização, só restará ao indivíduo o nada, sua morte como sujeito.

"Com o desemprego veio o desespero por falta de alternativas, pela idade (49 à época), pela rejeição do currículo por excesso de capacitação, línguas, etc. e por morar em Salvador. Isto debitava-me uma necessidade imperiosa de mudar-me por minha conta para outras cidades, já que o maior mercado de petróleo está em Macaé. Em Salvador consegui um emprego e que depois foi recusado por a empresa desejar gente com menor capacitação" (Antônio).

Impacto na saúde: físicos e psíquicos

Ambos os sujeitos descrevem sintomas físicos e psíquicos, o que poderia ser resultado daquilo que Dejours chama de economia psíquica do trabalho, na medida em que a fonte de equilíbrio, o trabalho, que deveria proporcionar ao trabalhador a descarga apropriada da energia psíquica acumulada, não existe mais e conseqüentemente a energia fica sem via de descarga, provocando sentimento de desprazer e tensão. Essa energia fixa-se no corpo, num processo de somatização da carga psíquica acumulada, podendo desencadear graves perturbações.

Seferino refere insônia, a falta de apetite, não se alimentar de forma saudável, mas esquece de mencionar que teve problemas com os dentes, resultado de bruxismo, que passou a apresentar neste período. Além desses sintomas físicos apresentava também muita revolta, ansiedade, decepção somados ao aumento da quantidade de cigarros, "sentia que a ferida sangrava" (sic). Tal metáfora nos dá a dimensão da sua ferida psíquica, de sua dor como sujeito que sofreu uma demissão.

Antônio, por outro lado, conta que emagreceu rapidamente sete quilos em um mês e meio, teve depressão, queda na auto-estima, no nível de felicidade e satisfação com a vida, mas refere que: “dei a volta por cima com yoga, caminhadas diárias e participação em um coral de música barroca que exigia estudos intensos” (sic). O que nos leva a inferir que Antônio por conta dessas novas atividades conseguiu achar uma nova forma saudável de descarga de energia.

Rede Social

Vários autores (anteriormente citados) ressaltam a importância do sujeito poder contar com o apoio que a rede social propicia. No caso de nossos sujeitos ambos referem um abalo em sua rede que parece ter ficado limitada, o que nos leva a inferir que a exclusão vai além do mercado de trabalho, os laços sociais ficam desfeitos, o que explica a sensação de desamparo, que é muitas vezes mencionada.

Quanto às amizades, Seferino conta que foi uma decepção que muitos amigos se afastaram o que ele atribui à situação financeira. Seferino acredita que as pessoas tinham medo de que fossem solicitadas para serem sua avalistas, “Isso magoou muito na época” (sic). Algumas pessoas da família pareciam sentir prazer, de acordo com Seferino, uma satisfação com sua situação de desempregado devido à inveja de sua situação anterior. Antônio vivenciou uma experiência muito parecida, porém resalta a importância de ter encontrado um “ombro amigo”, que depois da superação inicial da crise conjugal virou uma namorada e uma grande amiga.

"Os familiares felizmente deram apoio emocional, os amigos ficaram sem-graça e desapareceram, a família cobrou soluções sem se preocupar com a pessoa que enfrentava tudo isto" (Antônio).

Luto

Não há como tratar de rupturas, de quebras de vínculos, sem mencionar o luto e é a partir de sua elaboração que o sujeito diante de uma demissão terá a possibilidade de se reestruturar, na medida em que pode introjetar essa perda, para poder seguir em frente de modo não patológico.

Em seu texto Luto e Melancolia, Freud (2006) caracteriza o luto normal como um estado depressivo, enquanto a melancolia um luto patológico. Ambos os fenômenos apresentam sintomatologia depressiva (desânimo profundamente penoso, cessação do interesse pelo mundo externo, perda da capacidade de amor, inibição de toda e qualquer atividade) e devem-se à reação à perda de um objeto libidinal. A melancolia diferencia-se do luto normal pela presença do rebaixamento de auto-estima e pela auto-recriminação.

Quando Freud (idem) teoriza a respeito da dinâmica intrapsíquica de ambos os fenômenos deixa claro que o processo de luto é esperado após a perda de um ente significativo:

“Curiosamente, no caso do luto, embora ele implique graves desvios do comportamento normal, nunca nos ocorreria considerá-lo um estado patológico e tampouco encaminharíamos o enlutado ao médico para tratamento, pois confiamos em que, após determinado período, o luto superado, e considera-se inútil e mesmo prejudicial perturba-lo” (Freud, 2006, p.103)

O luto normal é um trabalho que o ego tem de realizar para adaptar-se à perda do objeto amado, frente à percepção dada pelo teste de realidade de que tal objeto foi perdido. Há uma inibição do ego em função da demanda de energia psíquica que esse trabalho envolve e da percepção do mundo como pobre e vazio sem o objeto perdido, que no nosso caso pode ser entendido como o lugar que o executivo ocupava enquanto

exercia sua função. Após a realização de tal trabalho, o ego fica livre e a libido pode ser deslocada para outro objeto (Freud , 2007).

A melancolia também difere do luto normal quanto à eleição de objeto, cuja natureza é narcisista, o que provoca, portanto, um aumento na valorização do sujeito. Conseqüentemente a perda provoca a diminuição da auto-estima, que caracteriza a melancolia. Sendo a escolha objetual de base narcisista, diante da perda do objeto amado a libido livre não é deslocada para outro objeto, mas sim regride para o ego e estabelece-se uma identificação do ego com o objeto amado, o que poderia ser devidamente aplicado no caso de uma demissão. O ego se torna refém do superego que toma-o como seu objeto e julga-o criticamente. Críticas e acusações que o melancólico ao invés de dirigir ao objeto, dirige a si mesmo são, o que, por outro lado torna muito mais difícil a elaboração do luto.

Em ambos os relatos encontramos críticas, acusações contra si mesmo, culpa embora haja uma ambivalência.

"De tudo isto o mais difícil é "a incapacidade pessoal de modificar a dura realidade", que é o que leva o homem desempregado ao desespero, à anulação da auto-estima, aos sentimentos de vergonha perante a família, parentes e amigos e culpa de não ter percebido se pecou no trabalho e onde. A culpa é um sentimento vago de falta de fundamentos nas idéias negativas" (Antônio).

Segundo Parkes (1998) o luto é um processo individual e não um estado, "envolvendo uma sucessão de quadros clínicos que se mesclam e se substituem" (p. 24). Luto envolve as seguintes fases que podem ser mescladas: a primeira fase seria entorpecimento; seguida da saudade ou procura; a seguir desorganização e desespero e por fim a recuperação.

Os autores Tanure, Carvalho Neto e Andrade (2007 p. 51) realizaram uma adaptação das fases do luto de Parkes, acima citadas, para compreender o processo de demissão, estabelecendo a seguinte divisão:

Fases do Luto	Dimensão do Luto
Entorpecimento causado pela negação da perda	Ruptura
Busca da reposição do objeto perdido	Estigma
Desordem da nova situação, de ausência do objeto	Fator de risco à saúde
Desespero associado à inexorabilidade da ruptura	Envolvimento
Acomodação ou reorganização	Adaptação

Figura 3: Fases do luto e sua dimensão

Tanto em Antônio como em Seferino podemos identificar essas fases. A começar pela ruptura que inicia-se no exato momento em que a demissão é anunciada e, em geral, há a negação da perda, um entorpecimento.

"Quando falei que tinha sido demitido, ninguém acreditou em casa" (Seferino).

A busca e a reposição do objeto perdido marcam a segunda fase além do estigma que segundo os autores pode fazer com que o indivíduo se sinta menos capaz, o que podemos observar no relato de Seferino a partir de sua busca e sua imposição de estar sempre atualizado.

"Voltei a procurar emprego, 05 dias por semana, acordava cedo, fazia barba, vestia o terno, como fazia quando trabalhava, nada mudou, e ia procurar emprego na Paulista. E quando chegava em casa, me atualizava, lia jornal, internet, não admitia não saber, não estar em pé de igualdade com qualquer outro executivo. Durante 04 anos, me sentia envergonhado. Neste tempo não teve um dia em que fiquei em casa, descansando, estava sempre procurando" (Seferino).

A desordem é a característica principal da 3ª fase decorrente do novo status do indivíduo: desempregado. Os autores ressaltam o grande risco para saúde dos demitidos encontrado nessa fase, citam pesquisas que demonstram que doenças ocupacionais como estresse, depressão, cardio-vasculares estão relacionadas..

"À noite não consegui dormir, ficava mudando de canal e canal, programas religiosos, procurava alguém que fosse igual, buscava apoio, queria encontrar alguém que ajudasse na busca" (Seferino).

O desespero é a marca da quarta fase do processo de luto:

"Com este quadro veio uma imensa baixa na auto-estima, e paralelamente não senti por parte de minha esposa a adaptação necessária aos "tempos de guerra". Assim, em poucas semanas começaram as divergências entre o casal em relação a prioridade nos gastos, a erosão da poupança e a falta de perspectivas terminaram por gerar um desespero pessoal" (Antônio).

E por fim a acomodação ou reorganização, segundo os autores nessa fase alguns indivíduos incorporam os aprendizados desse processo enquanto outros permanecem no passado, tornando-se pessoas inadequadas ao ambiente organizacional por serem negativas. Antônio e Seferino apresentar características desse primeiro tipo.

"Aproveitar, sem cometer os excessos de antes, também não sacrifico mais minha família, cumpro as obrigações, se tiver que ficar até mais tarde tudo bem, mas sem excesso" (Seferino).

Aprendizado, ganhos

Por terem alcançado o objetivo de suas buscas, pelo menos no que diz respeito à recolocação no mercado de trabalho, Antônio e Seferino conseguem fazer uma análise de seus percursos, ressaltando os principais aprendizados e ganhos.

Para Seferino persistência, coragem e acreditar em si foram os alicerces que deram suporte à sua busca. Hoje Seferino não coloca mais a empresa em primeiro lugar, como a maioria dos executivos, equivale essa dedicação de outrora, hoje a excessos que cometia em nome da empresa.

"Aprendi que não vale a pena ter medo, precisa arriscar mais quanto se busca um emprego. Aproveitar, sem cometer os excessos de antes, também não sacrifico mais minha família, cumpro as obrigações se tiver que ficar até mais tarde tudo bem, mas sem excesso. Persistência, coragem, tem que acreditar, se não acreditar mais em você não tem nada que vai te levantar. Muita fé" (Seferino)

Antônio refere que levou cerca de 2 anos para se considerar adaptado à nova vida, que implicou inúmeras mudanças como um novo país, estar longe dos filhos e divorciado. "Renascendo de novo" é como acredita sentir-se. Hoje reconhece ser possível afirmar que sua demissão e conseqüente desemprego não afetou sua habilidade e capacidade, pelo contrário, acredita que aumentou sua reputação em sua área e também como homem de caráter, sendo o principal ganho o amadurecimento.

"O amadurecimento, ainda que doloroso, de todos envolvidos" (Antônio).

Conclusão

“Foram dias muito tristes, difíceis, e contar isso para você é como se eu estivesse vivendo tudo de novo” (Seferino).

Recorro nesse momento de finalização desse trabalho à imagem do iceberg para ilustrar o impacto que a demissão tem sobre os indivíduos, metáfora que exprime também a complexidade do tema, onde o desemprego seria a ponta desse iceberg visível para todos, entretanto seus desdobramentos, isto é, sua real magnitude ficaria escondida imersa no oceano. Mortal para os desavisados navios cujo destino promove o fatal encontro.

Destino que remete ao acaso, já que hoje não há mais garantias, a estabilidade de outrora e nem mesmo os executivos “tão perfeitos” escapam. Vivenciar uma demissão é sem dúvida. Difícil, muitas vezes traumático e onde o tempo atua sobre o demitido de modo implacável, quanto mais passa, maiores serão os fatores de risco e principalmente o sofrimento.

Rompe-se laços, perde-se um referencial promovido pelos ideais da organização, o contato com a realidade é abalado, na medida em que o lugar que ocupava, estruturante de sua identidade e que permitia fazer parte da comunidade, da sociedade, é perdido.

O desemprego é sem dúvida nenhuma um dos maiores problemas que nossa sociedade sofre, como bem coloca Dejours (2006) :“se hoje a principal fonte de injustiça e de sofrimento na sociedade francesa é o desemprego, o grande palco do sofrimento é o trabalho, tanto para os que dele se acham excluídos, quanto para os que nele permanecem” (p. 37).

O navio pode ser de madeira, do mais moderno material disponível, “à prova de afundamento” como acreditavam ser o Titanic não importa não há como sair ileso do encontro com o iceberg. Podemos perceber nesta pequena amostra que os executivos sofrem, experimentam as mesmas angústias, dores, não são diferentes dos demais trabalhadores, o impacto da demissão parece atingir à todos, sem restrição de classe social, formação, função conforme coloca Forrester (1997)

“Um desempregado, hoje, não é mais objeto de uma marginalização provisória, ocasional, que atinge apenas alguns setores; agora está às voltas com uma implosão geral, com um fenômeno comparável a tempestades, ciclones e tornados, que não visam ninguém em particular, mas aos quais ninguém pode resistir. Ele é objeto de uma lógica planetária que supõe a supressão daquilo que se chama trabalho, vale dizer, emprego” (p.11)

Um fator que talvez pudesse ser considerado como um diferencial quando se compara os executivos aos outros profissionais é a implicação dos mesmos em sua demissão. Por mais que os executivos saibam do risco de serem demitidos, nunca imaginam que um dia isso possa acontecer com eles.

Essa onipotência que protege-os nesse primeiro momento transforma-se perante a demissão num engodo que pode abalar a estrutura psíquica desse indivíduo que talvez explique o porquê nessa nossa pequena amostra não encontramos nenhuma evidencia consciente de implicação do sujeito em sua demissão.

De qualquer forma salientamos que independentemente do sujeito, de sua posição social, hierárquica é de suma importância compreender e apreender a dimensão subjetiva do problema do desemprego para podermos pensar em formas de acolhimentos dos demitidos em seu sofrimento e soluções viáveis, sem distinção.

Referências bibliográficas

BARTOLI, Jean. “Vós, portanto sereis perfeitos...” (Mt5, 48). O ideal de perfeição apresentado aos executivos na revista Exame: um discurso religioso sob a linguagem técnica do “management”. São Paulo, 2001. 164p. Dissertação (Mestrado em Ciências da Religião) – Faculdade de Ciências da Religião, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

BIRMAN, Joel. Arquivos do mal-estar e da resistência. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

CALDAS, Miguel P. Demissão: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo. São Paulo: Atlas, 2000.

CALDAS, Miguel P. Enxugamento de pessoal no Brasil: podem-se atenuar seus efeitos em empresa e indivíduo? Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 40, n. 1, p. 29-41, 2000.

CODA, Roberto. Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. Revista Brasileira de Gestão de Negócio, São Paulo, v. 6, n. 14, p. 7-18, 2004.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). In: TAMAYO, Álvaro; ANDRADE Jairo E.B. e CODO, Wanderley (org.) Trabalho, organizações e cultura. São Paulo: CAA, v. 1, n. 11, p. 36-55, 1996.

DEJOURS, Christophe (1987). A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 2005.

DEJOURS, Christophe ; ABDOUCHELI, Elisabeth. Desejo ou motivação? A interrogação psicanalítica do trabalho. In: BETIOL, M.I.S. (org.) Psicodinâmica do Trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 1994, p. 33-43.

DEJOURS, Christophe (1999). A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

EXAME. Pesquisa: Eles pensam que são heróis. Exame, São Paulo, ed. 889, ano 41, n. 5, [s.p.], 22.03.2007. < <http://portalexame.abril.com.br/gestaoepessoas/m0125104.html>> Acesso: 30. mar. 2007.

FORRESTER, Viviane. O horror econômico. 2ª.ed. São Paulo: UNESP, 1997.

FREITAS, Maria Ester de. A questão do imaginário e a fronteira entre a cultura organizacional e a psicanálise. Relatório de Pesquisa, São Paulo, [s.v.] , n. 3, p. 1-53, 1999.

FREUD, Sigmund (1927). O Mal estar na Civilização. In: Edição Standart das Obras Completas de Sigmund Freud. vol. XXI. Rio de Janeiro: Imago, 1987.

GRUPO CATHO. Empresários brasileiros passam muito tempo trabalhando. In: Catho on-line, carreira & sucesso, n. 182. Disponível em: <www.catho.com.br>. Acesso em: 3 jun. 2003.

HOBBSAWM, Eric (1995). Era dos Extremos: O breve século XX, 1914-1991. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

KILIMNIK, Zélia M.; SANT'ANNA, Anderson S. e LUZ ,Talita R. Competências profissionais e modernidade organizacional: coerência ou contradição? RAE- Edição Especial, Minas Gerais, v. 44, [s. n.], p. 10-21, 2004.

LIMA, M. E. A. Os equívocos da excelência: as novas formas de sedução da empresa. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1995.

LUCIER, Chuck, KOCOUREK, Paul, HABEL e Rolf -CEO SUCCESSION 2005- The crest of the wave- Booz Allen Hamilton's annual study. Nova Iorque, 2006. <<http://www.boozallen.com/publications/article/3744370?lpid=827466>>. Acesso: 20. set. 2006.

OLIVEIRA, Aristeu. Rescisão do contrato de Trabalho. In: OLIVEIRA, Aristeu. Manual de Prática Trabalhista. 30ª.ed. São Paulo: Atlas, 1999, p. 323-339 .

PAGES, Max et al. O Poder das organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos. São Paulo: Atlas, 1987.

PARKES, Colin Murray. O Luto: estudos sobre a perda na vida adulta. São Paulo: Summus, 1998.

RUIZ, Osvaldo Javier López. O Ethos dos Executivos das transnacionais e o espírito do Capitalismo. Campinas, SP, 2004. 344 p. Tese (Doutorado em Filosofia e Ciências Humanas) Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas.

SATO, Leny; SCHMIDT, Maria Luísa Sandoval. Psicologia do Trabalho e Psicologia Clínica: um ensaio de articulação focalizando o desemprego. Estudo de Psicologia, Natal, v. 9, n. 2, p. 365-371, 2004.

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413294X2004000200019&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10. ago. 2007.

SCHMIDT, Maria Luísa Sandoval. Clínica psicológica, trabalho e desemprego: considerações teóricas. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 7, p. 1-10, 2004.

SINTA, Amália. A outra face do Poder. São Paulo: Saraiva, 2007.

TANURE, Betania; NETO, Antônio Carvalho e ANDRADE, Juliana. Executivos: sucesso e (in) felicidade. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

TIBA, Içami. O executivo e sua família. São Paulo: Gente, 1998.