

Descobrimo a verdade antes da hora
Discovering the truth ahead of time
Descubriendo la verdad antes de tiempo

Felipe de Menezes Pereira*

Resumo

Vanessa, uma funcionária de Recursos Humanos em uma empresa de marketing, vive uma manhã estranha quando seus colegas lhe lançam olhares incômodos. Ao aceitar um convite para um café com os colegas, descobre que há boatos sobre demissões iminentes, e seus colegas sugerem que ela pode ser uma das afetadas. Devastada, Vanessa lembra sua trajetória na empresa, desde aprendiz até assistente administrativa, sempre apreciada por seu chefe, Heitor. No entanto, ao confrontar Heitor, ele confirma que ela será demitida devido a queixas anônimas sobre sua atitude impaciente. Ele pede que Vanessa treine seu substituto, Matheus, oferecendo um pagamento extra. Agora, Vanessa enfrenta um dilema ético e profissional: aceitar o convite para treinar seu substituto ou rejeitar e enfrentar seu iminente desemprego.

Palavras-chave: Pessoas, Demissão, gestão.

Abstract

Vanessa, an HR employee at a marketing company, experiences a strange morning when her colleagues give her uncomfortable looks. Upon accepting an invitation for coffee with her colleagues, she discovers that there are rumors of imminent layoffs, and her colleagues suggest that she might be one of those affected. Devastated, Vanessa recalls her journey with the company, from apprentice to administrative assistant, always valued by her boss, Heitor. However, when she confronts Heitor, he confirms that she will be laid off due to anonymous complaints about her impatient attitude. He asks Vanessa to train her replacement, Matheus, offering an extra payment. Now, Vanessa faces an ethical and professional dilemma: whether to accept the offer to train her replacement or refuse and confront her impending unemployment.

Keywords: People, Dismissal, Management.

Resumen

Vanessa, una funcionária de Recursos Humanos em uma empresa de marketing, experimenta uma manhã estranha cuando colegas le dan miradas incômodas. Ao aceitar

un convite para um café com colegas, descobre que há boatos de demissões iminentes, e

seus colegas sugerem que ella poderia ser uma das afetadas. Devastada, Vanessa lembra su trayectoria en la empresa, desde aprendiz até asistente administrativa, sempre siendo apreciada por su jefe, Heitor. Sin embargo, ao confrontar Heitor, él confirma que ella será despedida debido a quejas anónimas sobre su actitud impaciente. Ele pede que Vanessa treine su substituto, Matheus, ofreciendo um pago extra. Ahora, Vanessa enfrenta um dilema ético e profesional: aceptar o convite para treinar seu reemplazo ou rechazar y confrontar su inminente desempleo.

Palabras clave: Personas, Despido, Gestión.

1 O caso

Antes de ontem aconteceu uma situação estranha comigo ao chegar no escritório de marketing onde trabalho. Ao entrar às 8:11, como de costume, me dirigi a minha mesa que fica no salão principal do escritório (juntamente com as outras tantas mesas estilo cabine), foi quando meus colegas de trabalho, “vizinhos de mesa”, com quem sempre convivi muito bem, me olharam atravessado, como um semblante que não soube definir, a princípio, se seria de medo ou espanto. Olhei para trás pensando haver alguma assombração por ali que justificasse tamanha estranheza e, por sorte, não encontrei nada. Procurei rapidamente um espelho na bolsa pois com certeza algum resquício do café da manhã ainda estaria preso entre meus dentes... e nada. Tudo limpo (ainda bem). Suspirei aliviada, mas logo voltei a me preocupar com a situação.

Minha relação com meus colegas de trabalho vizinhos sempre foi muito boa. O meu vizinho do lado direito se chama Alexandre, designer gráfico, 27 anos, muito concentrado e detalhista, adora falar sobre suas inspirações criativas (eu nem gosto tanto de ouvir, mas me esforço). Do lado esquerdo tenho a doce Carol como vizinha, ela trabalha no Recursos Humanos (assim como eu), 35 anos, e que recentemente comemorou o primeiro aninho de Oreo, o seu cachorro dálmata.

Comecei a pensar no que haveria acontecido para justificar esses olhares atravessados a mim ou se haveria sido coisa da minha cabeça. Tentei superar. Abri meu computador e vi minhas atividades do dia a cumprir. Ordenei as mais urgentes e comecei a fazer a primeira delas: revisão da folha de ponto dos funcionários para fechamento da folha de pagamento (baita responsabilidade, não acham?). Aproximadamente 20min após começar a revisão da folha, Carol não se aguentou de ansiedade e logo me perguntou: “Vanessa, vamos tomar um café? Trouxe cupcake que sobrou do aniversário do Oreo”.

Proposta tentadora, mas na hora errada, afinal ainda era muito cedo e eu havia acabado de tomar café em casa... Retruquei: “Que proposta tentadora, mas ainda está muito cedo, não acha?”. Meio desapontada, me disse: “É verdade... pode ser que seja melhor mais tarde... combinamos, então”. “Ótimo!”, disse eu. Em seguida, Alexandre se vira a mim e diz: “É melhor você aceitar o convite...”. Que coisa estranha! Por que estariam agindo assim? Dessa forma não conseguiria me concentrar e por isso decidi, então, aceitar a proposta da Carol. Fomos os três para a copa do escritório.

Chegando lá, os dois olharam ao redor para ver se havia alguém na copa (claro que não, as pessoas haviam acabado de começar a trabalhar, a lotação naquela área se dá por volta das 10h). Então, começaram a falar... Eles disseram que estava circulando um boato, desde ontem ao final da tarde, de que haveriam “mudanças” no escritório. Sim, essas mudanças seriam demissões de duas ou três pessoas. Imediatamente fiz uma lista na minha cabeça das pessoas que poderiam estar nessa berlinda: “O Matheus com certeza vai sair, a atividade dele não agrega nenhum valor... A Juliana, coitada, pode ser uma da lista também porque faz tempo que não consegue fechar nenhum contrato. Quem sabe o Victor, depois daquele vexame naquela reunião de resultados...”. Porém, meu mundo acabou quando Carol me disse que possivelmente eu seria uma delas. Fiquei sem reação, não esperava por isso. “Por quê?” indaguei eu aos dois. Eles, como se houvessem ensaiado, me diziam que não haveria motivo para tal. Minha mente foi a mil... O que eu fiz? O que está acontecendo? Será que é verdade? Alexandre tentou me acalmar dizendo que eram boatos e que, se fosse verdade, seria algo apenas para a semana que vem uma vez que o mês estaria acabando em dois dias e a primeira semana do mês é quando se costumam acontecer as contratações e desligamentos aqui na empresa.

Voltei pra minha mesa e um filme passou na minha cabeça. Entrei na H&H soluções em marketing há mais de 5 anos como aprendiz administrativo no setor de Recursos Humanos. Recém graduada no curso técnico em administração, me esforcei para aprender rapidamente minhas funções e busquei me capacitar em cursos extras como Excel Avançado. Apenas 6 meses depois, me ofereceram a vaga de Assistente Administrativo no setor de Recursos Humanos. Agreguei várias funções devido aos meus resultados e comprometimento. Me considero bastante analista, gosto de trabalhar com planilhas, indicadores, etc. Por isso, sempre me delegam as atividades mais burocráticas. Eu até que gosto.

Como responsável pela checagem da folha de ponto e de pagamento, por consequência, tenho que aturar (todo final do mês) a choradeira de alguns funcionários.

Confesso que sinto certa dificuldade de entender como as pessoas deixam passar detalhes em coisas tão importantes como a hora que chegam e a que saem. Por ser um escritório de marketing, a H&H tem, em sua maioria, funcionários extremamente criativos e, digamos, “alternativos”. As vezes me falta paciência pois para mim as coisas têm que ser diretas, ou 0 ou 1. Mas, superando esse teste no final de todo mês, o restante é bem tranquilo, “dou conta do recado”.

Meu chefe direto, Heitor (um dos “H” da sigla “H&H”), tem 55 anos e é publicitário e administrador. Tenho admiração por ele. Sempre conversamos sobre carreira e ele me dá dicas valiosas desde que concluí meu estágio de aprendiz com menção honrosa pelo desempenho excepcional. Ele já vem me dizendo há um tempo que eu não posso parar e tenho que buscar desenvolver outras áreas como, por exemplo, fazer cursos na área de habilidades interpessoais e iniciar minha faculdade porque, segundo ele, tenho bastante potencial e também tenho que aproveitar que ainda sou jovem. Estou planejando a faculdade para esse ano, mas antes tenho que focar no vestibular que para mim é um grande desafio.

Resumindo, gosto muito da empresa, do meu trabalho, do meu chefe e me dou bem com todo mundo. O que haveria acontecido para eu estar supostamente nessa lista negra? Logo eu com todo meu potencial e energia que deposito todos os dias aqui? E, se for verdade, o que vou fazer com as inúmeras atividades que ainda tenho para fazer no resto do dia? E na semana? Não vou conseguir dormir!

Tentei me concentrar novamente no trabalho, mas como devem imaginar, não consegui devido a essa ansiedade e insegurança. Foi então que me veio uma ideia genial: “Claro! Carol tem acesso ao sistema de rescisões de contrato porque ela trabalha na área de pessoal do RH”. Vou pedir a ela que verifique se existe algo em trâmite em meu nome para saber a verdade de uma vez por todas e me livrar desse peso, para bem ou para o mal. Falei com ela, mas se recusou a fazê-lo. Depois de muito implorar, ela me convenceu de que seria antiético e que o correto era eu perguntar diretamente ao sr. Heitor, meu chefe direto.

Respirei fundo, peguei o telefone, interfonei para a sala dele e solicitei uma conversa em particular. Ele prontamente concordou e disse que eu poderia me dirigir à sua sala. Tomei coragem e fui. Chegando lá, expliquei a situação e perguntei diretamente se eu seria demitida. Com semblante de pesar, infelizmente, ele confirmou. O choro veio na minha garganta, mas me segurei. Baixei minha cabeça, tomei um tempo e começamos a conversar. Minha primeira pergunta não poderia ser outra: “Por que eu?”. Ele, então,

abriu seu e-mail e me mostrou uma série de mensagens anônimas que são enviadas através de uma ferramenta de denúncias no site da empresa na área exclusiva de funcionários. Dentre essas mensagens, haviam algumas com reclamações sobre meu comportamento e minha teórica falta de paciência para sanar dúvidas ou corrigir problemas com informações na bendita folha de ponto. Depois de me mostrar esses exemplos o sr. Heitor ainda complementou que me havia dado várias dicas indiretas sobre isso, mas eu não tinha dado a devida importância.

“Mas quem vai fazer minha função?” perguntei em seguida, pois não via potencial em ninguém... Meu chefe, bastante preocupado com a situação me disse que iam “testar o Matheus”. Não sabia mais o que dizer quando ele me fez uma proposta: continuar na empresa até a semana seguinte, quando seriam encerradas as folhas de pagamento, e nesses poucos dias treinar o Matheus em como manejar o sistema. “Eu sei que é uma situação um pouco desconfortável, mas você como ninguém sabe lidar com o programa de folha de pontos e estamos dispostos a negociar um pagamento extra por isso”, disse.

Agora estou em um dilema, sabendo de forma inesperada que serei demitida na semana seguinte, fui convidada a treinar meu substituto na função. Será que devo aceitar a proposta? O que as pessoas vão dizer? Como ficará minha imagem como profissional?

2 Sugestões para análise do caso

O objetivo deste caso é destrinchar a situação à luz da Teoria das Relações Humanas, que prega que o homem não possui comportamento mecânico, é guiado pelo sistema social e possui necessidades. Esta teoria é fundamental para entender as dinâmicas humanas no ambiente de trabalho e como as necessidades individuais e sociais influenciam o comportamento e a tomada de decisão dos funcionários. Ao analisar o caso, espera-se que os alunos compreendam como as relações interpessoais e o ambiente social impactam a motivação e o desempenho dos colaboradores.

Para a análise do caso, algumas alternativas devem ser consideradas. Primeiramente, a ética no trabalho é um aspecto crucial. Os alunos devem discutir como as decisões éticas afetam o ambiente de trabalho e a moral dos funcionários. Questões de ética podem incluir a integridade, a honestidade e a responsabilidade profissional, e como essas qualidades são essenciais para um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Outro ponto importante é o papel do gestor no desenvolvimento do funcionário. Os gestores têm uma responsabilidade significativa no crescimento e na capacitação de

seus subordinados. A análise deve explorar como os gestores podem apoiar e motivar seus funcionários, oferecendo oportunidades de desenvolvimento e feedback construtivo. Além disso, a discussão deve considerar os diferentes estilos de liderança e como eles impactam a eficácia do desenvolvimento profissional.

As habilidades técnicas versus habilidades interpessoais é outra alternativa para análise. Enquanto as habilidades técnicas são importantes para o desempenho específico das tarefas, as habilidades interpessoais são cruciais para a colaboração e a comunicação eficaz no ambiente de trabalho. Os alunos devem avaliar a importância de um equilíbrio entre essas habilidades e como elas podem ser desenvolvidas e valorizadas dentro da empresa.

O perfil do funcionário versus a cultura da empresa também é uma questão relevante. A compatibilidade entre o perfil do funcionário e a cultura organizacional pode influenciar significativamente a satisfação e o desempenho no trabalho. A análise deve considerar como a cultura da empresa molda as expectativas e os comportamentos dos funcionários, e como os gestores podem alinhar essas culturas para promover um ambiente de trabalho harmonioso e produtivo.

Para fomentar a discussão em sala de aula, algumas questões específicas podem ser levantadas. Por exemplo, deve-se questionar se Vanessa deve aceitar a proposta do chefe. Esta questão pode gerar um debate sobre os prós e contras de tal decisão e como ela pode impactar a carreira e a vida pessoal de Vanessa. Outra questão é o que Vanessa poderia ter feito de diferente ao longo dos 5 anos de experiência para que não estivesse nessa situação hoje. Isso incentivará os alunos a refletirem sobre o desenvolvimento contínuo e a proatividade no ambiente de trabalho. Finalmente, os alunos devem discutir o peso do perfil social do funcionário frente às suas habilidades técnicas e conquistas profissionais, considerando como ambos os aspectos são valorizados e como eles podem influenciar as oportunidades de carreira.