

Caso 2 : Regina*

Regina é uma profissional jovem, solteira e sem filhos. Vive com os pais, ajuda nas despesas e precisa trabalhar para pagar sua faculdade. Trabalha na Gamma (indústria de tintas) há quase cinco anos e, atualmente, é auxiliar administrativo. A Gamma é uma empresa familiar. Regina criou elevadas expectativas durante o processo seletivo, devido às oportunidades anunciadas, e por ter considerado o lugar bonito e sofisticado. Sua trajetória está representada no mapa em anexo.

Nos primeiros dois anos, trabalhou na recepção. Tinha pouco contato com o restante da empresa, e aos poucos cansou do trabalho operacional e rígido, passando a desejar novos desafios. Resolveu iniciar o curso de Pedagogia, área em que sempre quis trabalhar, e pediu demissão. Contudo, seu pedido não foi aceito pelas proprietárias, e um novo contrato psicológico foi firmado: trocou o curso de Pedagogia pelo de Administração com Marketing em prol de uma maior perspectiva de crescimento internamente.

A sequência de eventos após esse fato teve papel fundamental para que desenvolvesse o padrão de vínculo que hoje estabelece com a organização: foi promovida a auxiliar administrativo e uma nova recepcionista foi contratada. Contudo, o novo trabalho não era o que imaginava. A nova recepcionista, além de receber um salário equivalente ao seu, gozava de maiores regalias devido ao comportamento de denunciar os colegas que se atrasavam, ainda que não apresentasse um bom desempenho. Regina sentiu-se injustiçada e passou a perceber conflito de valores, reduzindo sua identificação com a Gamma.

Descreve situações em que pediu para participar de trabalhos ligados à sua área, mas não foi atendida. Repetidas vezes, quis dar novas ideias para o trabalho, mas também não foi ouvida. Recentemente, um técnico em designer foi contratado em substituição ao que havia saído. Esse novo evento representou, para Regina, a certeza de que não seria valorizada. A percepção de que a mudança de curso exigida pela organização não foi aproveitada fez com que sentisse arrependimento e culpa por sua decisão, além de raiva e desânimo pela falta de perspectiva de carreira.

Em sua narrativa, menciona a insatisfação e perplexidade com a Gamma. Na dimensão interpessoal, apresenta vários relatos de situações interpretadas como falta de respeito. Na dimensão técnica, avalia como inadequadas e arcaicas as condições de trabalho, devido à falta de recursos como internet e computadores atuais. Na dimensão de gestão, relata ainda falta de organização e, especialmente, ausência de informações necessárias para a execução das atividades.

Às vezes eu até tenho dó dos clientes que não tem culpa, mas também não movo uma palha pra resolver... antes eu fazia, ligava... eu não tenho vontade, desanimei total. Tô lá mesmo por comodismo, insegurança, sabe? Eu travei. Sabe quando você tá ruim, mas você fica... eu também não sei o que que aconteceu, eu me sinto insegura pra sair, porque lá é como se eu conhecesse tudo. Mesmo ruim desse jeito, eu me sinto em casa... eu já sei mais ou menos como funciona. Mas se elas me mandassem embora, eu não ia ficar...eu tenho um sério problema pra tomar decisões, em todos aspectos, em todos os campos da minha vida, então eu não quero ser a pessoa a fazer isso entendeu?

* Publicado no estudo de Rodrigues et al. (2013)

RODRIGUES, A. C. A.; Gondim, S. M. G.; BASTOS, A. V. B.; SAKAMOTO, R. Como se constroem e se desenvolvem o entrincheiramento e o comprometimento com a organização: análise qualitativa de diferentes trajetórias profissionais. In: XXXVII EnANPAD, 2013, Rio de Janeiro. Anais do XXXVII EnANPAD, 2013.