



DESLIGAMENTO DE PESSOAL: O CASO DO SETOR METAL MECÂNICO DA CIDADE DE SANTA ROSA¹

Cleide Marisa Rigon, Enelise Raquel Neuberger

O objetivo deste trabalho de pesquisa consiste em investigar e analisar como as empresas do setor metal mecânico de Santa Rosa (RS) conduzem o desligamento de pessoal de forma a minimizar as variáveis intervenientes deste processo. O mercado de trabalho atual nos últimos anos passa por uma fase de transformações tecnológicas, aonde o homem vem sendo substituído por máquinas e tarefas múltiplas reduzidas em poucas operações. Os processos de operações estão sendo substituídos pela capacidade de pensar. Os trabalhadores deixam de ser especialistas de uma área e passam a ser multifuncionais, desenvolvendo várias tarefas simples ao mesmo tempo. Isto acarreta ao indivíduo grande insegurança e preocupação com o seu lugar no ambiente de trabalho atuante. Devido aos grandes investimentos das empresas em tecnologia, os colaboradores que não se adequarem e aperfeiçoarem a este meio estão mais sujeitos a serem substituídos por trabalhadores mais qualificados para a empresa. Hodierno, as oscilações ambientais e econômicas percebidas no setor agrícola da região, acarretam ao setor metal mecânico a necessidade de contratações de funcionários temporários, que, após o término do contrato, são desligados da empresa. Caldas (2000) ressalta que estar empregado não é sinal de estabilidade profissional, mesmo assim, as pessoas dificilmente estão preparadas para a perda do emprego. Afirma ainda que a pessoa pode se sentir desamparada e tal perda pode ser devastadora. Caldas (2000) enfatiza que os efeitos mais citados da perda de emprego costumam ser consequência de natureza emocional, psicológica, física e comportamental. A perda do emprego pode trazer para o indivíduo sentimento de insegurança e ansiedade e perda de auto-estima. Assim, o desemprego tende sempre a gerar reflexos negativos no indivíduo. O trabalho para muitos indivíduos tem o sentido de aceitação perante a sociedade, onde o fator desemprego pode acarretar motivo de perda moral perante aos amigos, família e vida social. É importante frisar que, segundo Dejours (1992) o homem não é necessariamente passivo diante da rigidez das regras e da relação hierárquica, sendo capaz de reagir e organizar-se mental, afetiva e fisicamente, ou seja, o sujeito investe sentido em sua relação com o trabalho, sentido esse que tem relação com sua história passada, suas experiências afetivas anteriores, além de com suas expectativas atuais. O trabalho assume para Dejours (1994), um sentido que é a luta pela transformação em algo útil, do sofrimento inevitável que todas as pessoas carregam em decorrência da angústia pela incerteza da existência e fragilidade da vida. Nesta concepção, o prazer no trabalho, fundamental para manutenção da saúde e da normalidade, decorre da transformação do sofrimento em criações reconhecidas no espaço público, seja ele na própria organização ou na sociedade. Conforme APL Colheita Metal Mecânico, o Pólo metal-mecânico de Santa Rosa viveu seu melhor momento em 2004, quando a AGCO do Brasil produziu cerca de 2,4 mil colheitadeiras. A produção caiu em 2005 e no ano passado para apenas 600 máquinas o que provocou desemprego de aproximadamente 2,5 mil metalúrgicos. O setor inicia 2007 vivendo um momento animador com a retomada da produção. As lideranças do município bem como do



setor metal mecânico, informam que o ano de 2007 traz perspectivas de grandes contratações no setor, pois o mercado prevê uma elevação na fabricação de máquinas e implementos agrícolas na região. A metodologia caracteriza-se por um estudo de cunho exploratório-descritivo de caráter quantiqualitativo. A coleta de dados foi feita através de pesquisa sobre o setor metal mecânico, com acesso aos documentos, contatos formais e informais. Estes contatos são feitos geralmente com a pessoa responsável pelo desligamento dos colaboradores da empresa, através da formulação de entrevistas e questionamentos. Os resultados parciais da pesquisa demonstram que os empresários entrevistados demonstraram uma surpresa quanto o tema estudado e a grande maioria aprovou pois consideram o passivo trabalhista um fator que restringe a atuação em gestão de pessoas.

¹ Trabalho de conclusão de curso