

Quais são os riscos do comprometimento organizacional? Especialistas têm demonstrado que, por um lado, a inexistência de comprometimento prejudica os resultados da empresa; por outro, o excesso deste pode levar a alienação, bloqueando a criatividade, as inovações e as melhorias, o que também não é salutar. O comprometimento mal gerido também influi nas relações sociais fora do trabalho, afetando, p. ex., o tempo para o lazer e para a família (grande aliada da empresa para regular os conflitos e equilibrar o lado psicossocial dos indivíduos, ajudando-os a enfrentar situações difíceis e de mudanças tipo estresse, sobrecarga no trabalho, etc.).

A última questão é: será possível realmente comprometer empregados que sentem em seu dia-a-dia as dificuldades de nosso contexto?

As políticas de emprego e de gestão contemporâneas têm, pois, nos mostrado que sim. Mas para isto é preciso um novo perfil de empregado. É preciso subverter a velha ordem, adquirir novas competências. Aponta-se a seguir algumas dessas, visando demonstrar possíveis caminhos para o profissional brasileiro enfrentar a virada de milênio, no caso:

Abandonar os preceitos de estabilidade/segurança, assumindo um auto-compromisso com sua empregabilidade, educação e capacitação profissional. Ao menos nisto é possível dizer que há um certo (não total) auto-controle;

Eliminar atitudes e comportamentos passivos e de reprodução do (senso) comum. O jeito é melhorar e inovar, participar proativa e criativamente, sofrendo um tipo de amnésia tencional de nosso histórico construído nos

escolares e nas demais instituições sociais que formaram nossa visão tradicional de mundo e de homem;

Estar ciente que, uma vez empregado, é seu papel comprometer-se (por querer estar, por ter que ficar ou dever - ao menos está escolha é literalmente sua!) com os objetivos da empresa. Isto implica, por tabela, no compromisso com a sua própria carreira e com suas (tão necessárias) metas e aspirações pessoais.

Enfim, no novo cenário não vale mais: sabotar o trabalho, tentar se sabotar/auto-enganar (positiva/negativamente, profissional e/ou pessoalmente), nem tampouco sabotar colegas e chefes. Urge somente um caminho: enfrentar a nova realidade com novas lentes. Só assim colocaremos em prática uma das competências mais propagadas: enfrentar e superar desafios.

¹ - É professora e doutoranda da Escola de Administração da UFRGS, mestre em Administração, Bacharel e Licenciada em Ciências Sociais. Recebeu o prêmio de Primeira Menção Honrosa de Melhor Tese em dissertações na área de Política de Gestão no âmbito de programas de Pós-Graduação de 22 países em 1995, no Chile.

² - Leia-se, portanto, que deveria ser também de interesse do empresariado.

³ - São 42 milhões e 600 mil analfabetos funcionais no Brasil (Palominos, 1997, p. 147).

critérios para a abertura de uma casa noturna. O contentamento que sentimos por ver o sucesso que faz a casa junto aos amantes de jazz e de blues, todos os elogios que recebem seus proprietários pela beleza e pelas variedades que a casa oferece, são inenarráveis em uma exposição a respeito do projeto. O ex-diretor de Marketing da P.S. Empresa Júnior, e gerente deste projeto, Israel Pacheco, foi o responsável por tentar transmitir aos participantes do workshop a alegria que teve por incorporar a equipe deste trabalho. Outros eventos como palestras sobre "empreendedorismo" e o "case Pitt Jeans" seguiram o evento após jantares em restaurantes típicos. A Unijr, Empresa Júnior da Unisc, empresa organizadora do evento, proporcionou aos participantes visitas às seguintes empresas: Universal Leaf Tabaco, Souza Cruz e Phillip

Morris, do setor fumageiro; à Pitt Jeans, do setor de vestuário e à Universidade de Santa Cruz. Tivemos ainda um city tour pelos principais pontos turísticos da cidade, e eventos sociais.

Importantes assuntos foram abordados a respeito das diretrizes do Movimento Júnior. A CONEJ - Comissão Nacional de Empresas Júniores, fortaleceu-se como representante oficial das federações estaduais, e está buscando apoio político do Ministério da Educação a fim de padronizar as empresas juniores espalhadas pelo Brasil. O objetivo do Movimento Júnior é proporcionar aos acadêmicos uma forma diferenciada de capacitação, complementando o currículo que a graduação lhe oferece. Eventos como estes são abertos a todos alunos que se interessarem em participar, portanto sintam-se convidados.