

"CAUSOS" DE RH

As histórias mais engraçadas, divertidas, dramáticas e emocionantes da Comunidade de Recursos Humanos.

Agradecimentos

Em nome da Comunidade de Recursos Humanos agradecemos às pessoas que, apesar dos inúmeros afazeres cotidianos, conseguiram dedicar parcela de seu tempo para partilhar suas experiências com os membros desta Comunidade.

Sumário

A perna curta da mentira -----	04
Compromisso x Comprometimento -----	06
Estagiária de RH no setor de comércio exterior -----	09
A mesma estagiária: Parte 2 – Novo carimbo -----	10
RH e a vida como ela é -----	11
Tião -----	15
A primeira chance -----	18

A PERNA CURTA DA MENTIRA

Renata Adalgisa Santos de Oliveira, de Recife/PE

Estudante de Psicologia

Nossa empresa é familiar e com uma política de aqui se trabalha independente de qualquer coisa e situações que não tenham a ver com a empresa que nem chegue por aqui. Um belo dia, uma funcionária, coordenadora da empresa, que por sinal não é da família dos diretores, adoeceu e passou vários dias internada no hospital.

A recomendação que obtive da diretoria foi: “não quero que façam visitas em horários de trabalho, se virem, problema da pessoa que adoeceu”. Tudo bem, ouvi isto, fiquei tristonha de início, mas tudo bem.

Essa funcionária era muito querida de todos e chefiava muitas equipes. Todos os funcionários procuravam saber a seu respeito e desejavam ir visitá-la, porém tínhamos recebido uma recomendação da diretoria, e para nossa infelicidade o horário de visitas era justamente durante nosso expediente. Sendo assim, ou montávamos alguma estratégia de visita ou nada feito.

A coordenadora hospitalizada, era muito querida por todos e ficava ligando o tempo todo para todos exigindo a visita e que estava com muitas saudades.

Já se passara uma semana desde a hospitalização, porém a coordenadora não sabia da ordem dos diretores.

Aguardamos um dia especial em que os diretores viajassem e esse dia chegou. Optamos para fazer a visita no finzinho do expediente para também não atrapalhar o andamento da empresa. Juntei três funcionários mais próximos da coordenadora hospitalizada e fomos fazer a visitinha. Pegamos o carro e chegamos ao hospital. Passamos uns dez minutos no térreo, aguardando o elevador chegar ao estacionamento e nada. Quando o elevador chega e se abre quem está descendo para a

nossa surpresa? Sim, ele mesmo, um dos nossos diretores. Olhamos um para o outro e não sabíamos o que dizer, não tínhamos local algum para enfiarmos nossos rostos, ele percebeu o quanto estávamos tensos, olhou para nós e disse: Vocês por aqui? Largaram mais cedo? Não tinham mais nada para fazer na empresa? Que coincidência? Não lembro de ter autorizado vocês para fazer essa visita? E a pergunta que soava em nossas mentes e que não queria calar era: mas, e não viajou? Como se fosse um adivinho ele respondeu: Desisti da viagem, achei melhor ficar para uma reunião com a administração hospitalar do hospital H.E.

Enfim, ele compreendeu a situação e permitiu que autorizando ou não os funcionários iriam visitá-la, e seria bom para ambos.

A sorte já estava lançada e acabamos chamando-o para ir visitar conosco a coordenadora. Ele o fez e saímos de lá refletindo e dizendo: ser RH é dureza, não adianta esconder determinadas situações que elas aparecem de algum modo.

COMPROMISSO X COMPROMETIMENTO

Marly Saliba Rebouças, de Brasília/DF.

Pós-graduada em Administração e Gestão de Recursos Humanos.

Durante anos trabalhando no serviço público, em empresas estatais ou da administração direta tenho ouvido os gestores exigirem mais comprometimento de seus colaboradores. Quando não exigem, questionam porque não há comprometimento dos empregados ou de, pelo menos, alguns empregados, com o trabalho que faz, com o sucesso ou fracasso da empresa.

Essas empresas, no afã de criarem um agente motivador para seus colaboradores, implantam planos de carreira, promovem treinamentos, programas de qualidade de vida, sistemas de premiação, etc., mas a situação continua a mesma. Colaboradores insatisfeitos, reclamando de tudo e de todos.

Em meus quase vinte e cinco anos de serviço público, vinte dos quais trabalhando em uma Estatal bem sucedida, também fiz parte dessa massa de insatisfeitos. Tínhamos um ótimo plano de saúde, uma excelente estrutura física, ergonomicamente desenhada, programas de qualidade de vida, médico do trabalho, assistente social, psicólogo dentro da empresa. Um plano de cargos e salários, falho na verdade, mas tínhamos oportunidade de questioná-lo e até melhorá-lo durante as campanhas salariais. Talvez tenha faltado uma melhor gestão dos recursos disponibilizados pela empresa. Mas o fato é que a insatisfação estava lá. Empregados desmotivados, reclamando do chefe, do salário, dos colegas e quando não tinha nada para reclamar, adoeciam.

Essa empresa foi privatizada mediante protestos e muita revolta dos empregados. O sentimento de fazer parte do “produto” a ser vendido causou em todos nós uma

angústia muito grande. Muitos colegas foram demitidos sem qualquer explicação plausível. Apenas era necessário.

A nova proprietária, agora uma empresa multinacional, assumiu os contratos existentes e os poucos empregados que restamos. Alguns de nós permanecemos na multinacional por mais algum tempo e depois saímos.

Trabalhei cinco anos no serviço público federal, como empregada terceirizada, na gestão de políticas públicas de emprego e renda e qualificação profissional.

O sentimento de frustração foi enorme. Nesse Órgão as condições de trabalho eram ruins. O plano de saúde o menos pior possível. A estrutura física horrível. Os recursos financeiros escassos e a administração engessada. Os servidores mais insatisfeitos ainda. Mas o interessante é que mesmo ganhando mal eu me sentia bem, realizada. Estava fazendo algo que gostava e sendo reconhecida, não financeiramente, mas profissionalmente.

Atualmente trabalho numa empresa da administração pública, em que o contrato de trabalho é regido pela CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Nesta empresa as pessoas são remuneradas de acordo com o mercado de trabalho. Dispõem de um Plano de Cargos e Salários, implantado recentemente. Temos um Plano de Saúde muito bom, as restrições são apenas as que a Lei não permite. Auxílio-alimentação com um valor significativo. Programa de Qualidade de Vida. Uma administração aberta à negociação. No entanto os empregados têm compromisso, mas não, comprometimento. Existe uma diferença muito tênue entre compromisso e comprometimento.

Afinal o que falta para que os empregados dessa empresa se comprometam com o seu trabalho? Eles têm compromisso com o emprego, mas não tem comprometimento com o trabalho a ser realizado. É aí que afirmo: só há comprometimento com o trabalho se houver prazer ao realizar esse trabalho. Se o dinheiro não for à coisa mais importante.

O reconhecimento financeiro será consequência da realização profissional.

Infelizmente somos obrigados a fazer o que não gostamos, pois não há oportunidades iguais para todos. E isso não é só no serviço público não. Os jovens estão se formando em qualquer curso apenas para terem um diploma e acesso ao mercado de trabalho. Não importa a sua vocação, o que ele realmente gostaria de fazer.

Como haver comprometimento com a tarefa se não há prazer na sua realização?

As empresas particulares já estão buscando profissionais que gostem do que fazem. O processo seletivo envolve muito mais do que provas de conhecimentos técnicos e provas de títulos. A seleção envolve mecanismos que identifiquem o equilíbrio emocional do candidato, seus objetivos na vida, seus *hobbies*, seus gostos, enfim quem ele realmente é e o que quer. Os reconhecem por isso, e o comprometimento vem naturalmente.

É preciso que as empresas públicas percebam que somente concursos públicos de provas e provas de títulos não qualificam um profissional para determinado cargo.

Então o que fazer para minimizar o problema existente nas empresas e órgãos públicos? Acredito que este é um trabalho árduo, mas possível, que passa desde a análise do modo de vida de cada servidor/empregado público, suas habilidades e competências. Sua formação profissional. Seus *hobbies*.

Mapear o servidor/empregado e fazer a sua realocação de modo que permita a ele desenvolver todo o seu potencial de forma criativa e plena, respeitando sua vocação, sua limitação enquanto ser humano que é.

Parece impossível? Não acho. Pior é ouvir as pessoas reclamando pelos corredores, os chefes sem saber o que fazer, e pior ainda o público sendo mal atendido, pois o principal cliente desse servidor insatisfeito é o público. Afinal somos servidores públicos.

ESTÁGIÁRIA DE RH NO SETOR DE COMÉRCIO EXTERIOR

Emerson Aguiar Pontes, de Niterói/RJ.

Administrador

Eu trabalhava no Porto de Itaguaí-RJ numa multinacional no setor de comércio exterior. Vocês não têm noção do que eu já escutei no Porto!

Uma vez, o diretor de RH da empresa contratou uma estagiária (“comidinha”) para auxiliar ele no setor. Certo dia, um dos rapazes do setor de exportação ia tirar férias e, de imediato, mandaram a estagiária de RH para “cobrir” as férias do garoto.

Certa vez, numa operação de embarque, a estagiária, com uns dias de embarcada, gritou pelo rádio: "Emerson... corre aqui, tá embarcando um contêiner todo avariado... ele tá sem teto, sem laterais... só tem a porta, e a carga tá toda exposta... corre! Fui correndo! Pra minha surpresa, quando cheguei no pátio dos contêineres era uma unidade FLAT RACK. Para quem não tem noção do que é um contêiner Flat Rack, segue a foto abaixo. Pode acreditar?



A MESMA ESTAGIÁRIA: PARTE 2

NOVO CARIMBO

Vou defender a garota, ele é super inteligente, mas, um dia, com toda sua delicadeza, caiu na pegadinha do pessoal Matriz.

Chega ela no balcão da Matriz para a retirada do B/L* e solicita, talvez ingenuamente:

" - ô.. viu.. eu preciso que você “bote” o CARIMBO DE TRANSTORNO.. TRANSTORNOOOOOOOOOOOOOO!!!!"

Sacana, o rapaz do balcão diz à estagiária que só poderia carimbar o documento com a minha autorização e ainda dá-lhe as coordenadas para preencher a autorização.

“Eu, (nome da estagiária) solicito autorização para o “CARIMBO DE TRANSTORNO” para os devidos B/L’s numeração (...) sob sua supervisão (...)”

Coitadinha, vou eu explicar para ela que não era “transtorno”, e sim, transbordo*.

B/L* = Documento usado nas operações de comércio exterior para embarque em navios, conhecido como Conhecimento de Embarque Marítimo (*Bill of Lading* - B/L)

Transbordo* = transferência de bens ou mercadorias de um veículo para outro pertencente ao mesmo titular.

RH E A VIDA COMO ELA É

Ana Cristina Portmann Borba e Evandro Valentim de Melo, de Brasília

Psicóloga e Administrador, respectivamente

Todos os olhares eram atraídos para os relógios, seja na tela do computador, no pulso ou na parede... Quando os tic-tacs se avizinham das 18h o marcador biológico, sofrendo de ansiedade, deseja que os infindáveis minutos passem com maior rapidez. Einstein já dizia algo sobre a relatividade do tempo...

Enfim, 18h. Equipamentos são desligados, todos juntam os pertences e se vão. Mais um dia de trabalho termina, menos um dia na contagem de tempo para a aposentadoria.

Alguns se dirigem para seus automóveis, outros, menos afortunados, às paradas de ônibus. Muitas pessoas, muitos caminhos, muitos destinos. Cada um segue o seu.

No RH da empresa, Ana Lúcia, como boa comandante é a última a abandonar o barco. Conclui as anotações em sua agenda, fixa alguns lembretes na tela do computador, olha ainda uma última vez para se certificar que tudo está em ordem e, finalmente, parte. Seu ritual de fim de tarde se repete: caminha até a catraca eletrônica, encosta o polegar, ouve o bip, despede-se dos seguranças, mais alguns passos e chega a seu carro. Inspira aquele cheirinho de carro novo. Há duas semanas havia se presenteado, com a participação nos lucros da companhia. A manutenção de seu carro anterior estava encarecendo demais. Passou pela panificadora, adquiriu alguns gêneros e foi para casa, conviver com a família no restinho daquele dia.

Na manhã seguinte, chegando ao trabalho, de longe notou que havia algo de errado. Pessoas se aglomeravam à entrada do edifício. Estacionou o carro e foi verificar, afinal o RH precisa estar antenado aos acontecimentos.

- Bom-dia, pessoal. O que houve?
- O Sérgio...
- O que tem o Sérgio?
- Foi assassinado ontem.
- Como é que é?
- Isso mesmo, Ana Lúcia. O Sérgio morreu ontem à noite, voltando para casa.

A notícia foi um baque. Sérgio era um bom amigo de Ana Lúcia, que não conseguiu segurar algumas lágrimas.

Ana Lúcia foi para a sala do Diretor Administrativo que, a par do ocorrido, já a estava aguardando.

- Entre em contato com a família do Sérgio, veja o que podemos fazer, se estão precisando de algum apoio, essas coisas. E, por favor, mantenha-me informado.

Já em sua sala de trabalho, outros colegas também a aguardavam, bastante chocados. Partilharam os afazeres daquele dia, designando a alguns as rotinas, afinal o RH não pode parar, e a difícil tarefa de contatar a família do Sérgio.

Dizem que chefe ganha mais que os outros para resolver problemas. Nas teorias estudadas na Administração chama-se administração pelas exceções. E se havia algo considerado exceção, era a morte de um colega de trabalho.

Ana Lúcia concluiu que deveria ir pessoalmente à residência do colega. Perguntou se havia algum voluntário para acompanhá-la e sua xará, Ana, na verdade Ana Paula, se ofereceu.

No caminho conversavam com Adão, um dos motoristas da empresa, que forneceu mais detalhes a ambas.

- Foi na saída da faculdade. Ele estava na parada de ônibus, quando dois bandidos mascarados se aproximaram e anunciaram o assalto. Parece que ele reagiu e levou dois tiros. Os bandidos fugiram sem levar nada. O socorro chegou, mas já era tarde.

Na casa de Sérgio, a família chorava. Esposa, um casal de filhos, com 9 e 6 anos estavam abraçados à avó paterna. Ana Lúcia e Ana Paula se aproximaram, se identificaram e ficaram daquele jeito, impotentes diante da tragédia. Na conversa com Zulmira, a viúva, souberam quando e onde ocorreria o sepultamento. Ana Paula se afastou discretamente e contactou o RH para que repassassem as informações. A mobilização da empresa foi maciça. Todas as unidades se cotizaram, enviaram coroas de flores e representantes ao cemitério. Velório e enterro transcorreram como era de se esperar. Muita tristeza.

Na segunda-feira os profissionais do RH se organizaram para que as medidas práticas fossem operacionalizadas. Trataram de levantar dados sobre seguros, beneficiários, rescisão contratual etc.

Às 14h daquele dia a viúva compareceu ao RH acompanhada de advogado a fim de se inteirar de seus direitos. Ana Lúcia os recebeu e orientou pormenorizadamente sobre todas as ações a serem adotadas.

Mais uma vez, o tempo, senhor de tudo, se encarregou de arquivar aquele episódio em um cantinho da memória. Dias, semanas e exatos dois meses se passaram, quando mais uma vez, Ana Lúcia chegando ao estacionamento da empresa, para mais um dia de labuta, percebeu que algo havia acontecido. Pessoas se aglomeravam à entrada do edifício. Estacionou o carro e foi verificar, afinal o RH precisa estar antenado aos acontecimentos (parece a repetição de uma cena...).

- Bom-dia, pessoal. O que houve?

- A viúva do Sérgio...

- O que tem ela?
- Foi ela.
- Ela o quê?
- Ela que mandou matar o Sérgio!
- Que história é essa, gente?
- Olha aqui o jornal.

Ana Lúcia recebeu o jornal e leu rapidamente a matéria que relatava a “ação policial no desvendamento do assassinato encomendado de Sérgio Dias Ribeiro por sua ex-esposa, Zulmira Pereira Ribeiro em associação com o advogado – aquele que compareceu ao RH em companhia da viúva – Hércules Mendes Figueiredo, com o objetivo de receber o seguro de vida que o falecido destinara à viúva...”

TIÃO

Evandro Valentim de Melo, de Brasília

Administrador

A Equipe de Sebastião do Amor Divino, Tião, como era conhecido, contava com seis técnicos, incluindo ele próprio. Tião era o veterano da equipe e um dos mais antigos na empresa. Foi admitido ainda garoto como auxiliar de infra-estrutura. Humilde, semi-alfabetizado e forte de compleição e caráter, como o são muitos dos sertanejos, veio para Brasília com o irmão mais velho, tentar ser alguém na vida, seguindo o conselho do pai, pequeno agricultor do interior da Bahia. Nos primeiros anos de existência de Brasília era fácil se empregar. Bastava comparecer nos locais de seleção e iniciar na mesma hora.

O encarregado simpatizou com aquele rapagão e o inseriu na equipe de manutenção da empresa.

Tião logo se destacou entre seus pares. Dedicado e comprometido, foi ganhando atribuições e ampliando seu espaço de atuação. Em pouco tempo ficou bastante conhecido na empresa, pelas qualidades e saúde de ferro. Jamais adoecia.

A empresa cresceu e novas oportunidades foram surgindo. Tião, aproveitando as políticas de recursos humanos da empresa, para elevação de escolaridade, voltou a estudar. Concluiu o ensino fundamental e em seguida o ensino médio.

Carregava consigo o desejo de se tornar técnico em eletrônica. Os colegas da área de RH, sabedores disso, incentivavam Tião a procurar as escolas técnicas, a fim de que fizesse o curso profissionalizante, que, concluído, lhe permitiria participar das seleções internas e, finalmente, chegar a ser um técnico em eletrônica.

Tião se esforçava muito, mas não conseguia ser aprovado nos exames finais. Tentou uma, duas, três vezes e a aprovação não vinha. Com a ajuda do RH, que o

mantinha sempre informado, Tião passou a viajar e a fazer as provas em outras cidades do Brasil, que permitiam ao aluno apenas fazer os exames finais, algo semelhante a um curso a distância.

Exatos seis anos depois da primeira tentativa, Tião finalmente superou este difícil obstáculo. Foi uma festa. Aliás, duas. Isso porque logo em seguida, Tião também foi aprovado na seleção interna que o permitiu mudar do cargo de auxiliar de infraestrutura para técnico em eletrônica.

Tião, agora, participava da equipe de manutenções em estações repetidoras da empresa, que atuava no ramo de telecomunicações. Tais estações eram bem distantes da sede da empresa, o que demandava, dependendo da situação, que a equipe permanecesse por até três dias ausente.

A partir dessas viagens Tião, já bem conhecido e admirado na empresa virou uma espécie de mito. A equipe, forçosamente, fazia refeições nos sempre presentes botequins de beira de estrada, sendo que a qualidade do que se come nesses estabelecimentos deixa muito a desejar. Todos os integrantes, de todas as equipes que se deslocavam nessas viagens, cedo ou tarde contraíam algum problema de saúde: infecção intestinal, diarreia, disenteria e males semelhantes eram comuns nesses empregados. Exceto no Tião. Dono de um fantástico metabolismo e digestão invejáveis, Tião consumia o mesmo que seus colegas e não era afetado. Adiciona-se a isso, seu paladar não muito exigente. Ele, então, comentava que os membros da equipe eram muito delicados. E esses, já cansados de ouvir chacota do Tião resolveram, um dia, se vingar. A oportunidade surgiu quando determinada manutenção preventiva, que parecia ser coisa rápida, se transformou em uma série de procedimentos emergenciais, em decorrência de uma forte chuva, que danificou parte de um importante equipamento. Dois dos colegas se ofereceram para buscar o almoço na biosca mais próxima. O prato

do dia era strogonoff com arroz e fritas, que aliás, Tião apreciava muito. Antes, porém, passaram na farmácia e compraram um vidro de leite de magnésia, poderoso laxante bem conhecido das pessoas que sofrem de constipação intestinal. Naquele almoço, a quentinha destinada a Tião recebeu um ingrediente que nenhum chefe de cozinha jamais havia pensado.

De volta à estação, os colegas se reuniram para o almoço. Nessa hora e meia de intervalo laboral, alguns cochilavam, outros jogavam dominó, até que chegasse o momento de retornar ao trabalho.

Tião, como sempre, devorou o almoço. Tirou um breve cochilo e, acordou cinco minutos antes da hora do reinício das atividades. Mais uma qualidade biológica do Tião, que não precisava de despertador.

A expectativa de todos pairava no ar. Passada uma hora, nada. Duas horas depois, nada. Terminado o serviço, A equipe acomodou os instrumentos e ferramentas no porta-malas do veículo e iniciou o trajeto de volta à sede. Estavam incrédulos. Tião não manifestou nenhum sintomazinho sequer. De repente, seu rosto se contorceu. Um dos colegas cutucou outro pensando, ambos, é agora! Qual não foi a decepção de todos quando a contorção facial do Tião foi apenas o anúncio de um fétido e sonoro pum, daqueles dignos de entrar para os anais da história, seguido, é claro, daquela gargalhada gutural do Tião, acompanhada da dedicatória: É pra vocês, com carinho.

Esta viagem foi contada e recontada por muito, muito tempo, inclusive no discurso de despedida, a cargo do presidente da empresa, quando da aposentadoria do Tião. Foi um dia muito especial. Muitas homenagens, depoimentos, presentes e lá se foi o Tião, para uma nova fase da vida. Saúde digna de um super-herói sênior. Voltou para a Bahia e, dizem, continua firme como uma rocha.

A PRIMEIRA CHANCE

Evandro Valentim de Melo, de Brasília

Administrador

Chegou àquela época da vida em que não era mais possível permanecer dependente dos pais. Mesada? Nunca recebeu. Era coisa, para poucos privilegiados. Ganhos esporádicos aqui e acolá, porém inconstantes, não mais satisfaziam suas necessidades. Era o último estágio da adolescência. O passo seguinte era conseguir um emprego e mergulhar na vida adulta, com todos os reveses, vantagens, responsabilidades etc.

Encontrava-se nesta fase. Namorava firme, com a mesma pessoa há quase dois anos. Concluía o ensino médio. Não tinha a menor chance de passar no vestibular da UnB, graças à péssima qualidade dos professores de seu curso de ensino médio, salvo raríssimas exceções, e o desinteresse próprio com o qual convivera durante os três anos de estudo. Sem possibilidade de estudar em faculdades particulares, vivia no limbo, entre o fim do ensino médio e o início do primeiro emprego.

Esta fase, experimentada por muitos, é bastante angustiante, pois como qualquer jovem queria e precisava trabalhar, mas a grande maioria das empresas, quando havia vagas, direcionava a seleção para trabalhadores já experientes.

Questionamento comum dos jovens nesta faixa etária é “se não nos deixam trabalhar, como é que adquirimos experiência?”. Felizmente nos dias atuais, existem políticas governamentais que incentivam as empresas a contratar pessoas sem experiência, mas isso só passou a existir recentemente, antes a conversa era outra.

A alternativa encontrada e seguida por muitos jovens era fazer o máximo possível de cursos, como datilografia, matemática financeira, relações humanas, práticas trabalhistas, práticas contábeis e por aí vai. Dessa forma o currículo vai ganhando robustez e compensando a falta de experiência profissional.

Com ele não foi diferente. No SENAC cursou datilografia em máquina manual, em máquina elétrica, em máquina eletrônica e matemática financeira. Aliás, foi o SENAC que o encaminhou para a primeira oportunidade concreta de emprego.

Era um dia frio, como são os dias de junho em Brasília. A empresa situava-se no Shopping Venâncio 2000. Lá compareceu meia hora antes do horário previsto, vestindo roupas novíssimas que aguardavam ocasião merecedora de tal atitude. Como informado no SENAC, não seria o único a ser encaminhado para análise da empresa contratante. Na sala de espera, logo a seguir chegaram uma jovem também encaminhada pelo SENAC e aquele que seria o responsável pela seleção.

Apresentou-se, explicou como seriam os testes e encaminhou ambos os pretendentes à vaga para uma sala contígua, onde esperavam, imponentes, duas máquinas elétricas IBM, da marca e modelo preferidos dentre as opções disponíveis no mercado à época.

O selecionador entregou um texto para que treinassem por 10 minutos, objetivando “esquentar” os dedos já que a temperatura girava em torno dos 12 graus. Decorrido o tempo concedido para treino, informou que o mesmo texto treinado seria o da prova de velocidade. Teriam os mesmos 10 minutos para comprovar que conseguiriam superar os 250 toques líquidos por minuto. Mostrou o cronômetro zerado, desejou boa sorte e deu o sinal de partida. Ouviam-se os frenéticos tlec-tlecs da máquina. Ambos os pretendentes foram bons alunos. A noção de tempo foi para o espaço. O foco da atenção era totalmente direcionado para aquele momento. Tinha certeza de ter alcançado excelente pontuação, fato confirmado posteriormente. Sua concorrente, apesar do bom resultado, cometeu erros, ficando em segundo lugar, que naquele caso era sinônimo de último. Outros testes foram aplicados: raciocínio lógico, entrevista, ou melhor, duas entrevistas. No final de tudo, já próximo de meio-dia veio o

veredito. Ele havia tido melhor desempenho. O selecionador teve a delicadeza de chamar individualmente cada um dos concorrentes para evitar constrangimentos. No ato em que recebeu a notícia de que fora o escolhido, o selecionador perguntou se estava com os documentos necessários à admissão, que ocorreria dali a três dias. Entretanto, ao examinar o Certificado de Alistamento Militar constatou que o candidato ainda não havia sido dispensado do serviço militar.

- Ué! Você ainda não foi dispensado do serviço militar?

- Não. Compareci no dia marcado, mas não fui nem admitido nem dispensado.

Disseram-me para retornar lá em janeiro do próximo ano.

- Puxa vida, que chato! Temos um problema. Sem ser dispensado ou já ter prestado o serviço militar não há como contratá-lo. Infelizmente para nós dois. Para nós pelo fato de você ter apresentado um ótimo desempenho nos testes de seleção, indicando que seria um bom colega de trabalho. Para você, por perder uma boa oportunidade profissional. Uma pena mesmo...

Ele ouviu e memorizou aquele discurso. Para o resto da vida guardou grande mágoa para com o serviço militar.

A vida continuaria e prosseguir era preciso. Quem dá os primeiros passos rumo à vida profissional deve contar com possibilidades de sucesso ou insucesso. Por enquanto, continuaria a figurar no exército, mas no exército de desempregados.