

## **O PAPEL DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NOS PROCESSOS DE DEMISSÃO: ANÁLISE DE UMA CAMPANHA DO TWITTER**

**IRAIDE ANCELMO BONFIM PITA**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

**ALEXANDRA VENANCIO**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

**MARCELA CARVALHO GONZALEZ**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

**MÁRCIA CHRISTINA FERREIRA BARLETA**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

**LEONARDO NELMI TREVISAN**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO (PUCSP)

Agradecimento à orgão de fomento:

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior- Brasil (CAPES)- Código de Financiamento 001”.

### **O PAPEL DAS COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NOS PROCESSOS DE DEMISSÃO: ANÁLISE DE UMA CAMPANHA DO TWITTER**

#### **Introdução**

De acordo Vitorio (2018) na versão online da revista Você S/A, a criação da hashtag #fuidemitidoPQ” foi feita em trinta e um de julho de 2018. Segundo a publicação, a campanha foi lançada na rede social Twitter por um programa de rádio com o objetivo de que seus usuários compartilhassem a causa de sua demissão. Dentre os casos descritos, observou-se predomínio das competências comportamentais associadas aos casos de demissão relatados pelos usuários da rede social – tanto do ponto de vista do funcionário, quanto dos gestores.

#### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

O objetivo deste artigo é realizar análise de conteúdo dos motivos que levaram à demissão nos casos publicados na campanha “#fuidemitidoPQ” do Twitter, investigando se há predomínio de uma das dimensões do conceito de competência, ou seja, a causa das demissões tem maior relação com problemas ligados à competência técnica ou comportamental?

#### **Fundamentação Teórica**

Maria Ester de Freitas, Miguel Caldas, Maria Tereza Leme Fleury e Afonso Fleury, Elsa Mari de Paiva Ribeiro e Daniel Kahneman.

#### **Metodologia**

Análise Qualitativa de Conteúdo conforme proposto por Quivy e Campenhoudt (1998).

#### **Análise dos Resultados**

Os resultados indicaram maior incidência de demissões ligadas ao gestor (40), sendo que os motivos de demissão mais recorrentes associados a ele foram assédio moral, com 45% das ocorrências, seguido de abuso de poder e saúde do funcionário com 12,5% das ocorrências cada. Com relação aos motivos causados pelo funcionário para a demissão, o motivo mais recorrente foi imprudência com 81,25% das ocorrências.

#### **Conclusão**

O principal fato que este estudo revelou é que não houve sequer menção ao desempenho técnico do funcionário, senão de forma indireta, sem justificativas plausíveis e permeadas por situações conflituosas, o que contribui para a premissa deste estudo, de que a maioria das demissões ocorre por problemas ligados à competência comportamental e não à competência técnica.

#### **Referências Bibliográficas**

CALDAS, Miguel. Demissão, Plural e Singular: Um estudo sobre enxugamentos de pessoal no nível organizacional e de perda de emprego no nível individual. São Paulo, EAESP I FGV, 1998, 374 páginas. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/4572>. Acesso em 04 abr 2019. FREITAS, Maria Ester de. Por uma ética na demissão?. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 46, n. 1, p. 102-106, Mar. 2006. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902006000100007>>. Acesso em 23 set 2018.