

MORTE E RESSUREIÇÃO PROFISSIONAL: Sequelas do desligamento nas tentativas de recolocação profissional do demitido

CLEDINALDO APARECIDO DIAS

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

MARIA IZABEL FERREIRA AFONSO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

ELLEN THALITA FERNANDES AGUIAR

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

Agradecimento à orgão de fomento:

Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais - FAPEMIG

MORTE E RESSUREIÇÃO PROFISSIONAL: Sequelas do desligamento nas tentativas de recolocação profissional do demitido

1 INTRODUÇÃO

O desligamento de pessoal é tido como um dos aspectos mais taciturnos que envolvem a gestão de pessoas e, Carioca (2009, p. 67), explica poder ser este o motivo de ser tão “incipiente a disposição que as organizações demonstram para discutir sobre os processos de demissão”. Tal fato motiva seu contínuo negligenciamento. Todavia, esse é também um dos motivos pelos quais essa atividade carece de maiores reflexões e avaliações por parte da academia, uma vez que pensar no setor de recursos humanos como agente de gestão de pessoas implica em se ocupar com a humanização do trabalho, do recrutamento ao desligamento dos trabalhadores (CALDAS, 2000; CARIOCA, 2009; COLLINS, 2020; SILVA, 2017).

Caldas (2000) e Collins (2020) apontam que o desligamento de pessoal gera impactos deletérios no indivíduo demitido. Para além dos efeitos materiais, as consequências podem se estender e acompanhar o trabalhador por um longo período, interferindo em suas relações familiares e sociais; sua saúde emocional e psicológica; sua carreira profissional e outras consequências paralelas. Collins (2020), reforça que o desligamento de um emprego arruína as esperanças de uma carreira, as expectativas de realização através do trabalho e obstrui projetos de vida em geral. Nesse sentido, volta-se ao papel da empresa um certo grau de responsabilidade pelos males que o sujeito vem a padecer.

Silva (2017, p. 16) descreve que “a demissão sem planejamento ou sem assistência pode prejudicar e muito o processo de retorno ao mercado de trabalho dos futuros desligados, afetando a saúde física e psicológica daqueles que estão em processo de desligamento”, e complementar a isso Souza e Vieira (2020) afirmam que a recolocação profissional é um processo que tem se tornado cada dia mais desafiador, e as configurações atuais do mercado de trabalho implicam na banalização das dificuldades de reinserção. Para Silva (2015), resolver os problemas de reinserção de profissionais no mercado de trabalho é primordial o envolvimento e apoio da empresa.

Nessa verve, sob uma perspectiva crítica de análise, e no intento de denunciar a carência de humanização nos processos demissionais e elucidar o fato de que os efeitos do desligamento geram complicações profundas na vida do trabalhador este estudo questiona: quais os impactos que o processo de desligamento de pessoas gera nas tentativas de recolocação profissional do trabalhador? E, para responder a esse questionamento, o estudo estabelece como objetivo analisar as sequelas geradas pela demissão e investigar de que forma elas impactaram nas tentativas de recolocação profissional do trabalhador.

O investimento neste trabalho e o incentivo a essa reflexão buscam contribuir para uma possível mudança de comportamento organizacional orientada à promoção de ações que propiciem um processo demissional mais ameno, saudável, democrático e cooperativo. Oportuniza que as empresas interpretem sua responsabilidade para com o trabalhador e percebam que as consequências geradas pela demissão continuam ligadas ao ex-funcionário mesmo após a conclusão do processo, desencadeando uma condição de sofrimento que é vivida de maneira solitária (FERRETTI; GONÇALVES, 2016, DE OLIVEIRA et al, 2020).

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O trabalho é uma atividade primordial na vida das pessoas, constituindo um importante requisito para o convívio social, pois é através dele que os indivíduos conseguem pertencer a um grupo, obter remuneração e satisfação pessoal (HARTHMAN; BOHN; SANTOS, 2018). Na perspectiva de Lacombe (2011, p. 05) “o trabalho é parte essencial da vida do homem, uma

vez que constitui aquele aspecto de sua vida que lhe dá status e o liga à sociedade”, e suprir essas necessidades permite, em contrapartida, que o indivíduo, enquanto colaborador, seja capaz de desempenhar seu trabalho da melhor forma possível.

No contexto organizacional a gestão de pessoas envolve as relações homem e trabalho correspondendo à “função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos, tanto organizacionais quanto individuais” (GIL, 2006, p. 17). Ela deve manter seu foco no interesse conciliado das pessoas e da organização, veiculando práticas que contemplem o bem-estar de ambos, compreendendo ações que abrigam desde o recrutamento até o desligamento de pessoas (DUTRA, 2002).

Para Dos Santos e Franco (2018), no entanto, os estudos direcionados ao trato humanizador e motivador dos indivíduos nas organizações não decorrem da valorização e cuidado, mas sim da percepção dos recursos humanos como diferencial de competição e de impacto para o sucesso do negócio. Tal fato leva diferentes autores a questionar e discutir a ambiguidade persistente no que tange à gestão de pessoas: seria sua função cuidar dos funcionários ou controlá-los? (CALDAS, 2000; COLLINS, 2020; KEENOY, 1991; LACOMBE; TONELLI, 2001; PENA; GUIMARÃES; SOUZA, 2020; PLIOPAS, 2004; TRENTIN, 2021). Para Pliopas (2004) essa questão é responsável pela conciliação de uma das maiores contradições da realidade organizacional, a que envolve exercer controle sobre os funcionários ao mesmo tempo em que obtém dele autorização para tal. Simultâneo à empatia e consideração verifica-se a pressão e ordenamento por resultados.

A gestão de pessoas é historicamente apoiada em técnicas, mecanismos e modelos onde “a possibilidade de se construir uma organização baseada em valores humanistas apresenta-se como uma utopia contemporânea” (RAMOS; JANUÁRIO, 2013, p. 307). A busca constante pela sobrevivência condiciona as organizações a um comportamento conjuntural que prioriza o desenvolvimento de políticas e práticas que protagonizam a competitividade (LACOMBE; TONELLI, 2001) e “deixam de oferecer segurança aos indivíduos e esses, conseqüentemente, demonstram-se vulneráveis aos efeitos de mercado sobre as organizações e sobre as fontes de lealdade dedicadas às empresas” (RAMOS; JANUÁRIO, 2011, p. 496). Enquanto vetor das relações entre trabalhador e organização, a gestão de pessoas carece de maiores reflexões e análises, visto que seus processos envolvem políticas e práticas de ingresso do trabalhador na empresa, mas, numa visão cíclica, ignoram aspectos relacionados ao encerramento do vínculo, ou seja, o desligamento (DE FREITAS, 2006).

O processo de desligamento de pessoas é parte presente das organizações em seu ensejo de sobrevivência e, conforme Caleiras e Carmo (2020), inúmeros aspectos estão em jogo nesse processo. Para a empresa os impactos são majoritariamente de cunho profissional e produtivo, enquanto para o demitido a perda do trabalho repercute nas relações familiares, nas relações interpessoais, traz preocupações financeiras, bem como implicações significativas à saúde mental e emocional (COLLINS, 2020; DE OLIVEIRA et al, 2020; SELIGMANN-SILVA, 1994).

Para Pessoa e Philereno (2012, p. 19) “no cotidiano das organizações, fazer cortes de pessoal é uma atividade habitual. Porém, geralmente implica conseqüências das quais poucas pessoas e empresas falam abertamente”. Verifica-se uma forte tendência a considerar que a condição a qual o trabalhador é sujeitado após o desligamento não é, em nenhuma instância, de responsabilidade da organização. Observa-se que o interesse em tratar dos processos que envolvem o desligamento de pessoas de uma empresa é pouco comum, sendo relegado, em muitos casos, à uma posição burocrática sem demais considerações. Pliopas e Tonelli (2007) explicam que essa temática não é tratada com profundidade, pois essa face sombria das organizações deve permanecer obscura e o foco deve estar nos processos que agreguem positividade e gerem retorno aos investimentos. Nesse sentido, os esforços de Collins (2020)

volta-se para identificar elementos juridicamente vinculativos de um direito fundamental ou humano à proteção contra demissão sem justa causa.

Em consonância aos estudos de Eisenberg e Lazarfeld (1938), Pliopas (2004) descreve que para o trabalhador a vivência do período demissional passa por etapas. Inicialmente tem-se o choque, seguido da busca ativa por um novo emprego, momento em que o indivíduo ainda mantém certo nível de otimismo, integridade e dignidade. Posterior a isso, quando seus esforços demonstram se falhos, urge um sentimento de pessimismo, reforçado pela ansiedade e perturbações emocionais. É nesse ponto que se dá o estágio mais crítico do processo, quando o fatalismo e adaptação dão espaço a postura derrotista e desanimadora.

Dos agravos da demissão Leana e Ivancevish (1987), corroborados por Pliopas (2004), chamam a atenção para a banalização do desligamento de pessoal e postulam o fato de as consequências geradas pelo processo demissional são, por vezes, trivializadas. O estudo de Paykel, Prusoff e Uhlenhuth (1971) classificam a demissão como uma das dez situações mais estressantes e desgastantes da vida das pessoas, equiparando-se a eventos de cunho profundamente pessoal e íntimo. Silva (2017) identifica que as práticas de desligamento, independentemente da forma pela qual forem direcionadas ou das razões que levaram a elas, apresentam-se como ações que acarretam a angústia e descontentamento nas pessoas.

Não há como anestesiar totalmente as implicações negativas do desligamento. Sendo assim, Macedo (1994) define que o objetivo deve ser minimizar estas implicações, tornando a comunicação do desligamento menos traumática e conduzindo tanto o processo demissional quanto o pós-desligamento de forma honesta, justa e responsável, a fim de preservar a imagem da organização e conservar a dignidade do colaborador. Conforme Silva (2017) descreve, durante a condução de um desligamento é comum surgir no colaborador um sentimento de revolta, fruto da “coisificação” do ser humano durante o processo, o que leva o ex-funcionário a maldizer a empresa e sua experiência nela. Para além disso, gera repercussões negativas sobre o desempenho na vida cotidiana, em novas entrevistas de emprego e até mesmo no início de um novo trabalho (DEL FIACO; MOREIRA, 2014, CALEIRAS; CARMO, 2020).

Para Freitas et al. (2013), o percurso profissional dos trabalhadores na contemporaneidade tem sido fortemente marcado pela instabilidade e imprevisibilidade empregatícia. Sendo assim, torna-se elementar o enfoque crítico sobre a problemática, que tem se tornado cada vez mais recorrente e compreende desafios cada vez maiores. A vulnerabilidade cada vez maior do trabalho formal frente ao desemprego e a informalidade, e a precariedade e a desigualdade na busca pela recolocação tornam cada vez mais dificultosa a tentativa dos trabalhadores de atender aos requisitos exigidos pelas empresas, principalmente em um cenário que compreende a recuperação de um processo demissional recente.

Num contexto de trabalho tão instável, marcado pelo aumento do desemprego e do trabalho informal, uma gama variada de expectativas, inseguranças e temores acerca da transição involuntária de carreira acomete os trabalhadores demitidos, influenciando negativamente em seu processo de recolocação profissional (SOUZA; VIEIRA, 2020). Esse contexto cria um ciclo no qual o trabalhador desligado se desespera e busca a todo custo e de todas as formas possíveis, se reinserir profissionalmente, visto que o trabalho, além de prover financeiramente, promove a manutenção da autoestima e da tranquilidade social (FERRETTI ; GONÇALVES, 2016; LIMA et al. 2019; CALEIRAS; CARMO, 2020). Todavia, o desespero que acomete o trabalhador na busca por fugir do desemprego compromete suas tentativas de reinserção no mercado de trabalho (SILVA, 2015).

Pinheiro e Monteiro (2007), afirmam que o desemprego é um assunto extremamente preocupante, visto que evidencia uma condição que cresce continuamente. Em concordância, Caleiras (2015) destaca que esse fenômeno constitui uma manifestação muito visível das transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas e seu crescimento coloca enormes desafios. Dejours (1992), Lima et al. (2019) e De Oliveira et al. (2020) argumentam

que o desemprego detém uma imagem desagradável e negativa na sociedade e que a imagem do trabalhador é valorizada ou desvalorizada mediante a existência ou não de um emprego. Consoante a essa visão Cardoso (2000) menciona que o desemprego se transforma, frequentemente, em sinônimo de exclusão e, segundo De Oliveira et al. (2020), a desvalorização do indivíduo torna-se inevitável. Caleiras (2015) descreve que o desemprego tem “rostos” e, apesar de constituir uma manifestação muito visível da subutilização do trabalho com consequências profundas na individualidade, são fartos os trabalhos que se orientam pelo viés quantitativo de análise e escassos os estudos que se debruçam a discutir a dimensão da vivência, dos impactos na vida, na identidade social e na autoestima do indivíduo.

Silva (2017) relaciona o desemprego ao processo de desligamento, por meio do qual argumenta que a forma de condução do processo de desligamento pode gerar consequências que levam à insegurança, redução da autoestima e da autoconfiança do trabalhador, o que por conseguinte compromete suas tentativas de recolocação profissional em novas entrevistas, processos de seleção e testes, aumentando, assim, o desemprego. Para o autor há uma estreita relação entre recolocação profissional e desemprego. Ferreira e Esperança (2019) explicam essa relação apresentando que o desempregado sente na pele as dificuldades de se recolocar profissionalmente após a demissão, e definem o mercado da recolocação profissional como obscuro e desanimador. Nesse sentido, é conveniente resgatar a colocação de Rosin-Pinola et al. (2004), que esclarecem que diversos fatores amplificam o sofrimento psicológico do trabalhador e interferem em suas tentativas de recolocação, sendo alguns deles: a perda prévia do emprego; a frustração pelas tentativas mal sucedidas de reinserção no mercado de trabalho; a pressão para aceitar concorrer a cargos de menor prestígio social que o emprego anterior; e a quebra do cotidiano e mudanças nas relações familiares e sociais.

A recolocação profissional é, categoricamente, uma estratégia individual, cujas ações têm como objetivo a obtenção de um novo vínculo profissional no mercado de trabalho. Estas ações são empreendidas pessoalmente pelo trabalhador desempregado, que na falta de qualquer assistência, desenvolve de forma solitária todas as complexas etapas que compõe seu trajeto pela busca de recolocação (FREITAS et al., 2013). Ferretti e Gonçalves (2016) e Silva (2015) salientam para a necessidade das organizações se atentarem para as mudanças no mercado de trabalho e compreenderem a atual configuração, que delibera a responsabilidade social que a gestão de pessoas deve se assumir.

Pliopas (2004) defende que entre as políticas de gestão de pessoas é importante o desenvolvimento de programas de apoio à recolocação profissional. Além de funcionarem como pilares de cooperação eles servem como redutores para as empresas demissoras, ao considerar os efeitos negativos que a demissão ocasiona na vida do trabalhador. Pessoa e Philereno (2012) pontuam que os processos de desligamento aliados às políticas de recolocação profissional são importantes para as partes envolvidas, podendo promover uma série de benefícios. Para empresa podem gerar uma percepção pública de respeito, reconhecimento e ética. Para o trabalhador, pode afetar positivamente o engajamento, o clima organizacional e a qualidade de vida, partindo da garantia de ser assistido caso venha a ser desligado.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O caminho metodológico delineado opta pela pesquisa qualitativa que, segundo Neves (1996), traz extensivas contribuições aos trabalhos de pesquisa por mesclar procedimentos de cunho racional e intuitivo de forma a contribuir para a melhor compreensão dos fenômenos. Ela não se ocupa de quantificar aspectos da realidade, mas se concentra na compreensão e explicação da dinâmica dos fenômenos e das relações sociais. O artigo caracteriza-se como um estudo descritivo voltado para descrever aspectos e características específicas de um fenômeno

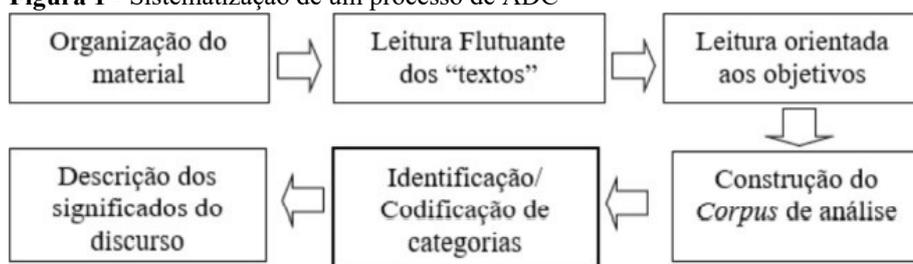
e também assume natureza exploratória, com o objetivando de se familiarizar com um assunto ainda pouco conhecido ou explorado (GIL, 2008).

Como técnica de coleta e geração de dados foram realizadas treze entrevistas individuais, tendo como instrumento um roteiro semi-estruturado. Esses recursos permitiram conservar certo nível diretividade enquanto, ao mesmo tempo, possibilitou ao entrevistado maior liberdade para discorrer sobre a temática e aprofundar-se mais no assunto (FRASER; GONDIM, 2004). As entrevistas foram limitadas a trabalhadores que passaram por um processo de desligamento involuntário entre os anos de 2021 e 2022. Compreendendo a necessidade de substancializar os discursos para fins de análise, as entrevistas foram transcritas de forma literal seguindo as convenções de transcrição de Magalhães (2000).

A seleção dos participantes deu-se por meio da técnica bola de neve, na qual o primeiro participante direciona o pesquisador para outros indivíduos com o perfil adequado para o estudo, e estes indivíduos, por sua vez, direcionam o pesquisador a novos contatos (VINUTO, 2014). Para proteger manter o compromisso ético assumido com os participantes foram utilizados pseudônimos selecionados a partir de nomes de constelações, baseando-se na premissa de que da mesma forma como as constelações eram utilizadas no passado para conduzir navegações (CLÁVIA, 2010; OLIVEIRA; SARAIVA, 2017), os relatos cedidos pelos participantes permitiriam que fosse possível orientar a pesquisa e navegar pelas conjunturas dos diferentes processos demissionais.

No que tange à análise dos relatos, essa foi realizada sob a égide da Análise de Discurso Crítica (ADC) (CHOULIARAKI; FAIRCLOUGH, 1999; FAIRCLOUGH, 2003; RAMALHO; RESENDE, 2011). Em amplo sentido, a ADC refere-se a um conjunto de abordagens científicas interdisciplinares que norteiam os estudos críticos da linguagem enquanto prática social e permite investigações mais profundas das estruturas presentes nos discursos e a identificação de relações ideológicas que envolvem os eventos sociais (RAMALHO; RESENDE, 2011). O tratamento dos dados foi realizado com base no esquema metodológico desenvolvido por Dias, Siqueira e Vieira (2021), conforme representado na Figura 1:

Figura 1 - Sistematização de um processo de ADC



Fonte: Dias, Siqueira e Vieira (2021).

A partir do processo de codificação, por meio do qual foram tratados os discursos individuais dos protagonistas da pesquisa, houve a sistematização através de categorias linguísticas (RAMALHO; RESENDE, 2011). O Quadro 1 descreve as categorias emergentes do *corpus* textual gerado para análise dos discursos.

Quadro 1 - Síntese das categorias utilizadas

| Categoria | Explicação |
|------------------|---|
| Avaliação | Trata das apreciações ou perspectivas do locutor, as quais podem ser mais ou menos explícitas, a respeito de aspectos do mundo, sobre aquilo que considera ser bom ou ruim, ou o que deseja ou não, os valores que atribui a determinados conceitos, e assim por diante. Essas avaliações podem ser materializadas através de afirmações avaliativas, afirmações com modalidades deônticas, avaliações afetivas e presunções valorativas. |

| | |
|--|---|
| Representação de atores sociais | Refere-se à inclusão ou exclusão de agentes externos no discurso do locutor, os quais desempenham algum tipo de papel nos eventos relatados pelo participante. Esses papéis podem ser identificados a partir da maneira como esses atores são apresentados e caracterizados no texto. |
| Escolha lexical | É definida como “uma forma proeminente de marcar o modo de representação de aspectos particulares do mundo é aquela relacionada aos modos de lexicalização das entidades que o constituem” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 130). |
| Modalidade | Trata da forma como o locutor compromete-se com seu discurso em termos de veracidade, de posicionamento de presença e transferência de responsabilidade (modalizações epistêmicas) e também da forma como o locutor transmite seu posicionamento em termos de necessidades e obrigações (modalizações deônticas). |

Fonte: Adaptado de Fairclough (2003, p. 191-194) e Ramalho e Resende (2011).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados logrados permitiram identificar que o desligamento de pessoal, realizado em suas mais distintas formas, impacta o trabalhador a um nível profundo, que pode se alastrar por toda sua estrutura de vida e influenciar negativamente em suas tentativas de reintrodução ao mercado de trabalho. O medo de não conseguir um novo emprego, a raiva da empresa demissora, a insegurança financeira, a frustração pela perda, o sentimento de solidão e abandono, vem como um ricochete, uma reação automática a um processo que transforma a vida daqueles desligados pelas organizações em um processo que é “habitual e corriqueiro” (DE FREITAS, 2006, p. 103; PESSOA E PHILERENO, 2012, p. 01).

À luz dos estudos de Carioca (2009), De Oliveira et al. (2020) e Silva (2017) e sob a égide da categoria modalidade, que de acordo com Ramalho e Resende (2011) se refere ao modo como os autores se posicionam e se comprometem com suas afirmações, se colocando como baluarte sem desviar a responsabilidade de suas falas à terceiros, o Excerto 01, extraído do relato da entrevistada Vulpecula, mulher de 50 anos de idade, atuante no ramo de serviços domésticos voltados ao cuidado infantil, traz uma visão significativa quanto aos efeitos psicológicos gerados pela demissão.

Excerto 01

“Tenho bastante ansiedade// sem saber o que será de mim no futuro (...). Éeeeeeee tive bastante queda na minha autoconfiança// e um sentimento depressivo (...). Meu medo maior é não conseguir arranjar outro emprego logo// e não dar conta de honrar com as minhas dívidas (...). Eu tenho dois filhos e moro com a minha mãe que é idosa. Eles dependem de mim e isso me preocupa.” (**Vulpecula**).

Observa-se, na fala da entrevistada, a exteriorização de seus pensamentos, sentimentos e preocupações, sempre buscando trazer para si, e não afastar ou abafar suas percepções. Vulpecula utiliza-se da verbalização em primeira pessoa, assumindo e comprometendo-se com a própria fala ao expressar-se através dos termos “tenho” e “tive”, além do uso dos pronomes possessivos “minha”, “meu”, “minhas”, utilizados para assumir a apropriação tanto das suas condições psicológicas como “ansiedade” e “queda na autoconfiança”, como para assumir sua responsabilidade frente os atores sociais evocados “filhos” e “mãe”. Conectado a isso, denota-se paralelamente, nos mesmos trechos da fala, a utilização do intensificador “bastante”, onde a entrevistada busca fortalecer a pujança dos impactos causados pela demissão.

Chama atenção, ainda, nos domínios da modalidade, a apresentação, por Vulpecula, dos fatores concernentes ao campo psicológico sempre na posição de pertencentes a ela. Quando a entrevistada diz “o que será de mim”, “Meu medo maior”, “minhas dívidas” ou “Eles dependem de mim”, coloca-se como protagonista do próprio relato, e reconhece que as circunstâncias geradas a partir do contexto da demissão tem seu núcleo nela, por tratar-se de seu domínio, onde vive sua realidade. Os trechos “minhas dívidas” e “eles dependem de mim” trazem também a visão de modalizações deônticas, que representam os sentimentos de Vulpecula

através de obrigações explícitas que ela tem para com os acordos financeiros previamente firmados e para com os integrantes de seu núcleo familiar, demonstrando o peso do encargo que lhe compete a posição de pilar de sustentação da família. Essa conexão com a família é mais bem explicada por Vulpecula com a inclusão da figura dos filhos e da mãe, atores sociais que desempenham papel significativo na esfera psicológica, contribuindo como ampliadores dos efeitos negativos por apresentarem-se como um compromisso ou responsabilidade que faz pesar na entrevistada o sentimento de dever.

Destaca-se, ora no excerto, a escolha lexical que mostra o lugar significativo que o emprego ocupa na vida do trabalhador, quando Vulpecula qualifica a possibilidade de “não conseguir arranjar outro emprego logo” como o seu “maior medo”, o que pactua das afirmações de Lima et al. (2019) quando dizem que o desemprego além de se configurar como fenômeno socioeconômico-cultural, também abarca uma dimensão psicossocial. O medo apresentado pode ser conectado à necessidade da renda que o trabalho proporciona e a ausência dele compromete as responsabilidades que Vulpecula assume com sua “mãe” e com seus “filhos”, atores sociais incluídos explicitamente na fala para nomear as razões que justificam o seu medo.

Além dessa atribuição, é possível associar o medo à imagem desagradável que o desemprego impõe. Nessa segunda hipótese se destaca pelo uso posterior da palavra “honrar” para atestar sua dignidade e integridade, ainda que agora na condição de desempregada, remetendo novamente às inferências de Caldas (2000), Dejours (1992) e Forrester (1997), quando apontam que o desemprego impele ao demitido uma imagem desagradável e negativa na sociedade, onde este necessita provar-se íntegro e honesto. Essa prioridade que Vulpecula atribui ao emprego mais do que a outros temores coaduna das percepções de Ferretti e Gonçalves (2016) e Forrester (1997) quando descrevem que para o trabalhador, estar desempregado equivale a perda de sua consideração social, e que a valorização do emprego, que transforma este em um dos aspectos mais importantes da vida do trabalhador, se deve não somente a provisão financeira que esse oferece, mas à manutenção da autoestima e da tranquilidade social (LIMA et al. 2019).

Nota-se ainda no discurso de Vulpecula o apoio em uma lógica temporal, onde a entrevistada traz primeiramente suas preocupações com o futuro, que aqui aparece relacionado à incerteza e insegurança quando diz “sem saber o que será de mim no futuro”, e constrói uma situação em que assume posição de vítima perante a inescapável presença do porvir. Essa condição nos leva ao segundo momento em que Vulpecula conecta seu discurso a uma lógica temporal, quando usa a locução “logo” para se referir ao receio de não conseguir rapidamente um novo emprego. Essa colocação se opõe a noção anterior e passa a ideia de uma necessidade imediata que precisa ser sanada prontamente para garantir que será possível conhecer o que será do futuro. A construção do discurso de Vulpecula mostra o medo que o “não saber” ocupa na vida da entrevistada e como os dois dizeres “futuro” e “logo” se relacionam com a compreensão dela enquanto afligida pela ansiedade, condição caracterizada pela perturbação causada pelo medo e pela incerteza (DAVIDOFF, 2001).

Recai, ao fim do excerto, um sentimento de abnegação, quando Vulpecula conclui descrevendo “Eles dependem de mim e isso me preocupa”, mais uma vez colocando-se como protagonista, mas ainda mais do que isso colocando-se como responsável pela subsistência do outro, assumindo uma posição de culpabilidade frente a uma conjectura que não foi de autoria dela, mas sim do empregador. Essa construção promove implicações que colocam o trabalhador como motivador dos efeitos negativos da demissão e tiram da empresa a responsabilidade que compete a ela como causadora desses males (CARIOCA, 2009; FERRETTI E GONÇALVES, 2016; PLIOPAS, 2004; SILVA, 2017).

O Excerto 02 apresenta a perspectiva da entrevistada Aquila ao ser questionada sobre a noção de que o desligamento afetou sua recolocação profissional. Na fala, a demitida coloca-se sob o escrutínio das empresas, baseando-se na constatação de que, estruturalmente na

sociedade, o desligado é tido como o culpado pela demissão, e a ele sempre são conferidas características pejorativas que o ligam a desconfiança e incompetência (CALDAS, 2000; DEJOURS, 1992; DE OLIVEIRA et al. 2020; SILVA, 2017).

Excerto 02

“Sim, justamente pelo medo de ser mal interpretada// pelo prejulgamento das pessoas// das empresas// dos recrutadores(...) Não pela minha capacidade, mas pelo preconceito de não saberem e de não estarem dispostos a entender a natureza do acontecimento// pela má interpretação do motivo de eu ter sido desligada, de ter estado e não estar mais// de fazer parte antes e não fazer parte mais. Pra você ter uma ideia, era mais fácil conseguir propostas de emprego estando na NGC 5194m do que estando livre para novos empregos (...) eu, quando estava na NGC 5194m, eu recebia várias propostas, e agora estou insegura.” (Aquila).

Aquila inicia seu discurso pautando-se na confirmação dos impactos gerados pelo desligamento em suas tentativas de recolocação no mercado de trabalho. A entrevistada busca justificar a insegurança a qual é sujeitada em seu momento de transição involuntária de carreira, e na frase “justamente pelo medo de ser mal interpretada” ela constrói um argumento que a posiciona como a principal afetada pelo constructo social sobre o desligamento, que de acordo com Forrester (1997) gera uma inadequação aos termos demissão e desemprego, e como pontuam Caldas (2000) e De Oliveira et al. (2020) atribui ao trabalhador uma imagem negativa baseada no fato desse não estar mais vinculado à uma organização, inferindo que o desempregado encontra-se com essa condição justamente por uma falta cometida por ele para com a empresa, e jamais o contrário. Nota-se, na visão de Aquila, que ela entende o funcionamento dessa percepção social sobre a demissão e, justamente por isso, surge o medo de passar por um julgamento errôneo, como nota-se na presunção valorativa “mal interpretada”.

Tomando por base a categoria representação de atores sociais, nota-se o discurso da entrevistada pontuado pela inclusão de vários atores que desempenham papel de conotação intensamente negativa na posição de árbitros e avaliadores críticos de sua condição de desempregada. Esses atores sociais aparecem no excerto sob várias formas, como é possível observar na oração “pelo prejulgamento das pessoas// das empresas// dos recrutadores”, que mostra que Aquila categoriza esses atores em campos amplos que vão se estreitando. Primeiramente a entrevistada pontua o receio do juízo precipitado das pessoas, sendo que esse ator social pode englobar toda a sociedade numa classificação extensa, remetendo, portanto, à noção de que toda a sociedade cria um julgamento negativo sobre a demissão e sobre o desemprego, e esse julgamento pode surgir nos mais diversos ambientes. Em seguida Aquila limita mais esses ambientes, contextualizando o medo do julgamento das empresas quanto à sua condição, nesse sentido contemplando uma conjectura mais voltada ao âmbito profissional e relacionando esse prejulgamento ao papel de dificultador de suas tentativas de recolocação. Por último a entrevistada delimita ainda mais esse círculo, voltando-se diretamente à área de Recursos Humanos, onde compreende os recrutadores como responsáveis por esse prejulgamento sobre o processo demissional vivenciado, sendo esses os atores que geram o julgamento que mais pesa sobre os indivíduos desligados, por serem eles que tem em suas mãos a possibilidade de recolocação do trabalhador.

Observa-se, no discurso elaborado, que Aquila sente a necessidade de pontuar o seu valor. Aquila utiliza a frase “Não pela minha capacidade, mas pelo preconceito de não saberem e de não estarem dispostos a entender a natureza do acontecimento” para esclarecer que o prejulgamento socialmente estabelecido para com o indivíduo demitido nada tem a ver com sua competência, mas que o receio de não ser capaz de recolocar-se profissionalmente está vinculado ao medo de as empresas valorizarem menos suas capacidades e mais a imagem negativa gerada pelo desligamento involuntário. Nota-se nessa necessidade que Aquila mostra de estar continuamente reiterando seu valor, que o julgamento social sobre a condição do

desemprego ameaça invadir sua percepção de si mesma, e como forma de combatê-lo a entrevistada reproduz continuamente o mantra da autovalorização.

Ainda observando a mesma sentença acima destacada, verificam-se dois momentos que merecem visibilidade. Primeiramente na expressão “não estarem dispostos”, remete a um certo desinteresse e indiferença das empresas em buscar entender as motivações que levaram à demissão do trabalhador desligado, onde atribui-se automaticamente uma imagem pejorativa ao trabalhador diante da condição do desligamento involuntário (CALDAS, 2000; DE OLIVEIRA et al. 2020). Aquila entende que esse comportamento da organização acaba por gerar juízos de valor automáticos, que interferem nas tentativas de recolocação do profissional demitido. E, num segundo momento, nota-se o uso do recurso de escolha lexical “natureza” para se referir ao evento da demissão, onde o vocábulo refere-se aos traços particulares e característicos do acontecimento que remontam à sua essência (OXFORD LANGUAGES). Tal fato demonstra que, para Aquila, as empresas não estão dispostas a aprofundarem-se no cerne da demissão do trabalhador, e assumem um entendimento padronizado e banal de que a culpabilidade pelo processo foi, substancialmente, do demitido (CALDAS, 2000; FERREIRA; ESPERANÇA, 2019). Retorna-se, portanto, à justificativa para a realização deste trabalho, visto que se nota um comportamento no processo de gestão que baseia-se na negligência e na naturalização do desligamento de pessoas, assumindo que descartar seres humanos é algo da “natureza” das empresas que não merece foco e ignorando os agravos gerados ao trabalhador. Culpabilizar automaticamente o trabalhador pela demissão e ignorar o sofrimento deste é, portanto, naturalizar e institucionalizar essa negligência.

Tomando por base a categoria modalidade para analisar o excerto, constata-se que a entrevistada se posiciona em certos momentos em seu relato como agente da situação, colocando-se frente às suas afirmações e comprometendo-se com a veracidade das próprias declarações, fato que pode ser observado nos momentos em que Aquila faz uso do pronome de posse “minha”, como foi possível verificar na colocação “minha capacidade” destacada na oração supracitada. Para além disso, a entrevistada utiliza também o pronome pessoal “eu” para localizar-se no relato, a exemplo do que pode ser verificado na oração “pela má interpretação do motivo de eu ter sido desligada, de ter estado e não estar mais”, onde Aquila volta a esclarecer a visão social e organizacional que coloca o demitido sob uma ótica negativa enviesada que não se propõe a entender o contexto da demissão e automaticamente postula ter ocorrido por falta do trabalhador (CALDAS, 2000; DE OLIVEIRA et al. 2020). A entrevistada assume, nessa oração, sua condição de demitida frente ao julgamento alheio ao dizer “eu ter sido desligada”, evitando modalizações e colocando-se como sofredora das consequências desse postulado social sobre a demissão e sobre o desemprego.

Além do termo “desligada”, todavia, Aquila utiliza diversos outros recursos para referir-se a sua condição de demitida sob um viés amenizador, como é possível denotar no trecho “ter estado e não estar mais” que vem logo após a manifestação de sua situação de desligada e atua como sinônimo suavizador da demissão. Também no trecho posterior a esse, a entrevistada introduz outro sinônimo que carrega sentido mais brando ao dizer “de fazer parte antes e não fazer parte mais”, todos artifícios usados por Aquila logo após assumir-se como desligada, num esforço para tentar redirecionar a atenção para termos que expressam o mesmo sentido, mas que se apresentam como mais suaves, por carregarem socialmente significado menos negativo que palavras como desligada e demitida.

Observamos o quão profundo é o julgamento negativo que a sociedade e as empresas fazem sobre a condição do demitido quando Aquila nos traz uma comparação partindo de sua perspectiva individual na oração: “Pra você ter uma ideia, era mais fácil conseguir propostas de emprego estando na [nome da empresa] do que estando livre para novos empregos”. A entrevistada inicia essa oração envolvendo o interlocutor no diálogo e gera uma interação com a entrevistadora ao dizer “Pra você ter uma ideia”, expressão utilizada na tentativa de transmitir

ao interlocutor o entendimento da situação através da própria perspectiva. Perspectiva essa que mostra a diferenciação de valor para contratação imprimida a um trabalhador desempregado e um trabalhador empregado.

Nota-se na oração a inserção de um ator social nominal, o qual Aquila inclui sem recorrer a modalizações, ainda que diante da existência da possibilidade de desviar-se do uso do nome da organização. A entrevistada opta por fazer uma inclusão direta do nome da empresa demissora, demonstrando não ter receio de declarar abertamente o nome da organização e, ainda, usando da reputação da empresa para fortalecer sua afirmação sobre a facilidade percebida para conseguir propostas de emprego quando vinculada a ela.

Vê-se, então, que a empresa conferia a Aquila uma reputação positiva e, sendo assim, a entrevistada encontrava mais chances de recolocação profissional ainda estando empregada, situação que corrobora com as afirmações de Lacombe (2011) quando diz que o emprego promove o status e liga o indivíduo à sociedade. Essa reputação perdida através da ocorrência da demissão, contribuiu como agente dificultador das tentativas de reinserção ao mercado de trabalho de Aquila, fato evidenciado pela frase “eu, quando estava na [nome da empresa], eu recebia várias propostas, e agora estou insegura”. Compreende-se, nesses termos, que ainda que o trabalhador na condição de desempregado esteja mais imediatamente disponível para as empresas contratantes, ainda assim essas organizações parecem identificar mais valor nos trabalhadores ocupados, por encontrarem nesses maior confiança mantida por um status que o emprego confere.

O discurso de Aquila nos introduz uma perspectiva que contempla, ao mesmo tempo, o julgamento da sociedade, das empresas e dos recrutadores sobre a condição do trabalhador demitido, e ainda traz uma visão da entrevistada sobre si mesma e o receio de ser tomada como culpada pela demissão. Para além disso, nos mostra como o trabalhador perde seu valor quase que de imediato mediante a instauração de sua posição como desempregado (CARDOSO, 2000; DEJOURS, 1992; LIMA et al. 2019; DE OLIVEIRA et al. 2020).

O excerto 03, extraído do relato de Pyxis, quando questionada sobre possíveis mecanismos de minimização do sofrimento do demitido, nos mostra uma nova visão direcionada ao suporte ao trabalhador, e essa visão baseia-se primordialmente na necessidade de distinção, por parte das empresas, do valor priorizado e almejado por elas e o que o trabalhador é capaz de oferecer.

Excerto 03

“As empresas poderiam criar projetos para ajudar ooo indivíduo a se integrar novamente no mercado de trabalho// talvez o serviço prestado pelo funcionário não atende sua empresa, mas pode ser útil para outra. Talvez ele não tenha conseguido se adaptar ao ambiente de trabalho da sua empresa, mas conseguiria em outra (...). Nem sempre ooo trabalhador é demitido por incompetência ou irresponsabilidade// acho quee isso deveria receber mais atenção.” (Pyxis).

O discurso de Pyxis é passível de análise por meio da categoria representação de atores sociais, uma vez que se observa, ao longo do excerto, que a entrevistada introduz por diversos momentos uma gama de atores, vezes identificados ou não, que desempenham papel ativo na construção de sua argumentação. Esse fato pode ser observado na primeira frase, onde Pyxis diz “As empresas poderiam criar projetos para ajudar ooo indivíduo a se integrar novamente no mercado de trabalho”, onde primeiramente é introduzido o ator “empresas”, que apesar de não especificado, entende-se tratar, no contexto, das empresas demissoras que a entrevistada apresenta de forma generalista. Esse ator desempenha função de agente na construção do discurso da entrevistada, uma vez que, de acordo com suas colocações, é ele que pode realizar a ação que acarretaria na minimização dos impactos negativos da demissão, sendo essa ação definida como a criação de projetos de apoio ao demitido.

O segundo ator social apresentando nessa mesma sentença é identificado como “indivíduo”, e apesar de o ator não ser caracterizado por Pyxis, a composição de seu discurso

permite identificar que por “indivíduo” a entrevistada se refere à pessoa que passou por um processo demissional. Nesse sentido, esse ator assume papel paciente no discurso frente ao papel de agente empreendido pela empresa demissora, que segundo a hipótese criada pela entrevistada, empreende a criação de projetos visando auxiliar o demitido em seu processo de recolocação profissional. Esse processo de recolocação Pyxis expressa no excerto através do recurso discursivo de escolha lexical “integrar”, vocábulo que representa a inclusão de um sujeito ou elemento a um grupo ou coletivo. Compreende-se, portanto, que segundo a entrevistada, o delineamento por parte da empresa de projetos de apoio ao profissional demitido possibilita diretamente a integração desse a uma coletividade.

Essa dita coletividade é caracterizada pela inclusão no discurso do terceiro ator social, identificado como “mercado de trabalho”. Entende-se que o mercado de trabalho é um conceito intangível e volátil que se caracteriza pelas relações entre empregadores e trabalhadores, delimitando a evolução condicional do panóptico laborativo (DEDECCA, 2005), todavia no discurso da entrevistada o mercado de trabalho surge como ator quase físico com o qual o indivíduo busca interligar-se, e essa constituição demonstra que aos olhos de Pyxis a reconexão entre trabalhador e mercado de trabalho após a demissão depende intimamente da ação intermediadora da empresa demissora, corroborando das ilações de Pliopas (2004) e Silva (2015).

Dando continuidade a seu discurso, Pyxis produz uma condição hipotética para exemplificar como as características atribuídas deliberadamente ou não ao trabalhador demitido pela empresa demissora geram uma percepção que o coloca na posição de incapaz para o trabalho, ideia que também é enfatizada por Caldas (2000) e De Oliveira et al. (2020). Essa percepção é salientada pela entrevistada na oração “talvez o serviço prestado pelo funcionário não atende sua empresa, mas pode ser útil para outra”, onde nota-se que a concepção do argumento se assenta no termo “talvez”, escolha lexical que delimita possibilidade, porém não certeza, demonstrando que apesar de construir a premissa, Pyxis não deposita sua confiança total na legitimação da fala por compreender se tratar de um processo circunstancial, mas que contudo chama a atenção da empresa para o contexto que envolve cada demissão. Além de trazer novamente os atores sociais do demitido e do demissor, dessa vez identificados como “funcionário” e “empresa” respectivamente, nota-se que a entrevistada estabelece um diálogo diretamente com um agente oculto que parece referir-se a um demissor específico quando diz “sua empresa”, entregando posse do ator social “empresa” a esse dito agente.

Ainda nessa mesma sentença Pyxis insere um novo ator social identificado simplesmente como “outra” quando diz que o trabalho executado pelo funcionário demitido pode encontrar maior utilidade em outro ambiente. O contexto da frase, portanto, permite identificar esse ator “outra” como sinônimo de empresa, nesse caso, uma organização distinta da demissora, inferindo que o trabalhador pode encontrar seu valor em uma outra empresa após a demissão. Todavia, Carioca (2009) e Pliopas (2004) pontuam que a valorização desse trabalhador por outras organizações vai depender do zelo da empresa demissora para com a imagem do demitido.

Pyxis segue justificando as motivações que ela entende serem valiosas para que as organizações possam promover ações de apoio ao trabalhador demitido e direciona, novamente, seu discurso à um agente demissor oculto como é notório na frase “talvez ele não tenha conseguido seee... adaptar ao ambiente de trabalho da sua empresa, mas conseguiria em outra”. A entrevistada repete a mesma estrutura da oração anterior, fundamentando-se no vocábulo “talvez”, demonstrativo de incerteza e possibilidade, elencando novamente a reunião de três atores sociais. O primeiro ator é nomeado de “ele” referindo ao demitido, ao qual Pyxis atribui uma hipotética inaptidão para o ambiente organizacional da empresa demissora, como forma de criar uma suposta contingência que explique o desligamento em sua concepção. O segundo ator é identificado como “sua empresa”, onde a entrevistada constrói seu discurso como que se

dirigindo diretamente ao agente responsável pela suposta demissão, atribuindo a esse sujeito hipotético, por meio do pronome de posse “sua”, a propriedade sobre o ator “empresa”. E, em adição à isso, o último ator presente na oração novamente é descrito através do pronome indefinido “outra”, que usa para referir-se a uma possível empresa distinta da demissora, na qual o demitido seria capaz de adaptar-se.

A motivação para a construção dessa sequência de hipóteses fundamentadas em diversos atores sociais pode ser obtida no último trecho do excerto, onde Pyxis diz “Nem sempre ooo trabalhador é demitido por incompetência ou irresponsabilidade// acho queee isso deveria receber mais atenção”. Nota-se, portanto, que o discurso construído pela entrevistada baseando-se em diferentes suposições serviu para instituir a noção de que diferentemente do que é concebido na sociedade, nem sempre um desligamento se motiva por um equívoco cometido pelo trabalhador (CALDAS, 2000), e a empresa demissora, ciente desse fato, poderia agir de forma a favorecer a recolocação profissional do demitido que notadamente não teve seu desligamento motivado pelo que Pyxis descreve como “incompetência” e “irresponsabilidade”, mas por um dos fatores que hipoteticamente a entrevistada apresenta durante o excerto, que mostram-se como situações que não qualificam o trabalhador para receber a imagem tão negativa que a demissão impõe.

O discurso de Pyxis nos permite perceber que a empresa demissora tem, na ampla visão que lhe compete, completa ciência para identificar e distinguir cada trabalhador, sendo, portanto, capaz de promover a recolocação daqueles em quem deposita sua confiança. Como a entrevistada pontua na formação de seus argumentos, nem todo trabalhador deixa a empresa sob uma condição de inimizade baseada em atitudes de má-fé, e complementar a isso, as inferências de Oliveira (2007) e Silva (2015) destacam que a participação da empresa demissora na reinserção profissional do desligado é uma ferramenta que impulsiona fortemente a possibilidade de recolocação, uma vez que a empresa conhece o trabalhador e dispõe de todas as informações que podem amparar sua busca por um novo emprego. Pyxis destaca, também, que possibilidade de recolocação para o trabalhador depende da mudança nesse olhar julgador da sociedade, que coloca o demitido continuamente em posição de culpa pelo desligamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo abordou uma temática pouco trabalhada na gestão de pessoas, sendo essa o impacto do processo demissional nas tentativas de recolocação profissional do trabalhador. Pois ainda que estudiosos reconheçam a importância de focar as dinâmicas que compreendem os sistemas de desligamento nas organizações, pouco se trabalha a ideia de rever as responsabilidades que competem à empresa demissora enquanto causadora do sofrimento que a condição de demitido impõe ao trabalhador, onde se observa uma tendência a absorver a empresa ao mesmo tempo em que estigmatiza o demitido.

As perspectivas abordadas foram elucidadas através dos relatos dos entrevistados, que apresentaram uma gama de contextos de vida impactados pela condição do desemprego, e por vezes trouxeram situações em que os efeitos da demissão agiram de formas inimagináveis, comprometendo sua contemplação acerca de si mesmo, da vida, dos outros e de suas relações com o trabalho, com as empresas e com a sociedade. Todos esses fatores, ao condensarem-se dentro do trabalhador, atuam como intensificadores da insegurança e outros sentimentos negativos, que acabam por comprometer seu desempenho nas tentativas de recolocação.

A fala dos entrevistados ratifica as inferências acerca da importância do envolvimento da empresa demissora no período de transição involuntária de carreira de seus demitidos, como forma de redenção pela extensão das angústias geradas pelo processo demissional, e rememora a importância de se desenvolver, entre as políticas e práticas de gestão de pessoas, ações que contemplem a fase demissional, tendo em vista que entre os processos de gestão de pessoas

existem políticas que compreendem a contratação e desenvolvimento do trabalhador na empresa, mas que abnegam a existência do processo demissional como parte das atividades de recursos humanos. As propostas apresentadas pelos participantes demonstram que existem diversos meios através dos quais as empresas podem cumprir com sua responsabilidade social através do amparo ao demitido.

Salienta-se a compreensão da existência de limitações ao estudo, sendo essas identificadas principalmente no que se refere à sensibilidade que envolve a temática, o que torna os envolvidos reticentes em se abrirem para as entrevistas, e inacessíveis em determinados momentos. Destaca-se, também, que muitos dados obtidos nas entrevistas acabaram por não ser utilizados, dado a natureza da ADC e as especificidades do foco da pesquisa. Contudo, poderiam contribuir com importantes noções acerca de um tema pouco abordado. Ademais, é importante destacar que o estudo se limita à um grupo específico não-probabilístico, que reflete, ainda, a realidade de uma localidade específica, num recorte de tempo específico, e enfoca unicamente a perspectiva do demitido em detrimento da visão das empresas sobre o assunto.

Como sugestão para estudos futuros, propõe-se uma abordagem expandida que possa englobar, também, outras localidades, de forma a compreender se existe uma cultura nacional consolidada no que tange ao processo demissional. Sugere-se, ainda, a busca pela perspectiva organizacional acerca do desligamento, através do envolvimento de gestores, proprietários e responsáveis de RH, como forma de contemplar os dois lados da moeda. Tem-se, também, como uma possibilidade para estudos futuros, o envolvimento de indivíduos demitidos em outros recortes temporais, o que possibilitaria analisar a evolução dos métodos de desligamento.

Espera-se que esse estudo possa vir a futuramente contribuir para a realização de pesquisas que aprofundem na temática demissional, dado que é um assunto que merece maiores considerações. O anseio desta pesquisa é que ela possa, de alguma maneira, contribuir com as organizações acerca do tratamento dispensado aos demitidos, ao elucidar o sofrimento vivido por esses após o evento. Espera-se, também, motivar no campo acadêmico o aumento das discussões acerca da atividade demissional, visto que essa recebe pouco enfoque nas discussões acadêmicas.

REFERÊNCIAS

CALDAS, M. P. **Demissão**: causas, efeitos e alternativas para a empresa e indivíduo. São Paulo: Atlas, 2000.

CALEIRAS, J. **Para lá dos números**: as consequências pessoais do desemprego. Coimbra, Almedina, 2015.

CALEIRAS, J.; CARMO, R. M. **O regresso do desemprego massivo?** Lisboa: Estudos CoLABOR, N.º 1, 2020.

CARDOSO, A. **Trabalhar, verbo transitivo**: destinos profissionais dos deserdados da indústria automobilística. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

CARIOCA, J. M. G. **Percepção de justiça organizacional e a identificação de práticas éticas nos processos de demissão**. 178 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Secretariado, Fortaleza, 2009.

CHOULIARAKI, L.; FAIRCLOUGH, N. **Discourse in late modernity**: rethinking Critical Discourse Analysis. Edinburgh: Edinburgh University Press, 2009.

CLÁVIA, A. F. **Conhecendo as constelações**. Belo Horizonte: Observatório Astronômico Frei Rosário, UFMG, 2010.

- COLLINS, H. An emerging human right to protection against unjustified dismissal. **Industrial Law Journal**, v. 50, n. 1, p. 36-69, 2021.
- DAVIDOFF, L. L. **Introdução à psicologia**. São Paulo: Pearson, 2001.
- DE FREITAS, M. E. Por uma ética na demissão?. **Revista de Administração de Empresas**, v. 46, p. 102-106, 2006.
- DE OLIVEIRA, A. R. B. et al. O desemprego e a saúde mental do trabalhador: impactos e enfrentamentos. **Conversas em Psicologia**, v. 1, n. 2, p. 1-21, 2020.
- DEJOURS, C. (1992). **A loucura do trabalho: estudo em psicopatologia do trabalho** (5ª ed.). São Paulo: Cortez e Oboré.
- DEL FIACO, J. L. M.; MOREIRA, A. F. Implicações do Processo de Desligamento na Empresa “Alfa”. **Revista Administra-Ação**. n.9, 2014).
- DIAS, C. A.; SIQUEIRA, M. V. S.; VIEIRA, V. C. Por mais análise do discurso crítica nos estudos organizacionais: novas contribuições para o modelo teórico-metodológico de Norman Fairclough. In: XXIV SEMEAD Seminários em Administração. São Paulo: PPGA FEA USP/SP, 2021. v. 1. p. 1-17.
- DOS SANTOS, A. M.; FRANCO, S. A. de M. A administração e o surgimento da gestão de pessoas. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, v. 7, n. 2, p. 182-191, 2018.
- DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.
- FAIRCLOUGH, N. **Analysing Discourse: textual analysis for social research**. London: Routledge, 2003.
- FERREIRA, J. L. C.; ESPERANÇA, F. O lado obscuro da recolocação profissional. **Revista de Trabalhos Acadêmicos**. Universo, v. 1, n. 7, 2023.
- FERRETTI, P. C.; GONÇALVES, B. A. G. **Gestão de Pessoas: recolocação profissional frente à crise no mercado de trabalho atual no Brasil**. **Revista Maiêutica**, v. 1, n. 1, p. 61-72, 2016.
- FORRESTER, V. **O horror econômico**. 2ª ed. São Paulo: UNESP, 1997.
- FRASER, M. T. D.; GONDIM, S. M. G. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia**, v.14 n.28, p. 139 -152, 2004.
- FREITAS, R. A. et al. Reinserção Profissional de Desempregados: Procura Ativa e Padrões Motivacionais. **Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia**. Braga: Universidade do Minho, 2013.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas S.A., 2008.
- HARTMANN, L. M.; BOHN, C. L. Z.; SANTOS, M. B. M. D. C. “Entre tapas e beijos”: o processo de desligamento de pessoas. **Anais do Simpósio Latino-Americano de Estudos de Desenvolvimento Regional**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2018.
- KEENOY, T. The roots of metaphor in the old and the new industrial relations. **British Journal of Industrial Relations**, London, v. 29, n. 2, June 1991.
- LACOMBE, B.; TONELLI, M. J. O discurso e a prática: o que nos dizem os Especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos. **Revista de Administração Contemporânea**. São Paulo, v. 5, n. 2, p. 157-174, 2001.

- LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LEANA, C. R.; IVANCEVICH, J. M., Involuntary job loss: institutional interventions and a research and a research agenda. **Academy of Management Review**, v. 12, n. 2, p. 301-312, 1987.
- LIMA, F. C. et al. As vivências do desemprego entre trabalhadores no interior do Rio Grande do Norte. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 1, p. 99-115, 2019.
- MACEDO, G. B. **Outplacement: A arte e a ciência da recolocação**. São Paulo: Maltese, 1994.
- MAGALHÃES, I. **Eu e Tu: a constituição do sujeito no discurso médico**. Brasília: Thesaurus (2000).
- NEVES, J. L. Pesquisa Qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisas em administração**. v. 1, nº 3, 1996.
- OLIVEIRA, K. S.; SARAIVA, M. F. O. **Astronomia e Astrofísica. Livraria da Física**; 4ª edição (1 janeiro 2017).
- PAYKEL, E. S.; PRUSOFF, B. A.; UHLENHUTH, E.H. Scaling of life events. **Archives of General Psychiatry**, Chicago, v. 25, p. 340-347, Oct. 1971.
- PENA, F. G.; GUIMARÃES, L. R.; SOUZA, M. C. S. Enigmas da gestão de pessoas: um estudo com gestores. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.11, n.1, p.24-40, 2020.
- PESSOA, V. R.; PHILERENO, D. C. Projeto piloto de processo de desligamento e recolocação profissional: uma proposta aos gerentes do departamento de atendimento/gestão comercial da empresa Rio Grande Energia. **FSG**, v. 7, n. 1, 2012.
- PINHEIRO, L. R. S.; MONTEIRO, J. K. Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 10, n. 2, p. 35-45, 2007.
- PLIOPAS, A. L. V. da S. V. **Os sentidos da demissão: os sentidos que demissores e profissionais de recursos humanos atribuem a processos de *downsizing***. Dissertação (mestrado). Escola de Administração de Empresas de São Paulo. São Paulo: FGV EAESP, 2004.
- PLIOPAS, A. L. V.; TONELLI, M. J. Doces práticas para matar: demissão e downsizing na perspectiva de demissores e profissionais de recursos humanos. **Organização & Sociedade**. 2007b, v.14, n.42, pp.115-131, 2007.
- RAMALHO, V.; RESENDE, V. de M. **Análise de discurso (para a) crítica: O texto como material de pesquisa**. Campinas: Pontes Editores, 2011.
- RAMOS, F.; JANUÁRIO, S. S. Gestão de Pessoas: O Falso Discurso. **Polêmica**, v. 10, n. 3, p 494 – 502, 2011.
- RAMOS, F.; JANUÁRIO, S. S. Gestão de Pessoas: Uma Abordagem Epistemológica. **Revista Subjetividades**. v. 13, n. 1-2, p. 299–330, 2013.
- ROSIN-PINOLA, A. R., SILVA, C. P., e GARBULHO, N. F. Implicações psicossociais para o acidentado reinserido no mercado de trabalho e desempregado. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 5(2), 53-62, 2004.
- SELIGMANN SILVA, E. Desemprego e psicopatologia da recessão. In: BORGES, L.H. et al. (Org.). **Organização do trabalho e saúde: múltiplas relações**, Vitória: EDUFES, 2001.
- SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Cortez Editora, 1994.

SILVA, M. I. G. da. **Reinserção Profissional de Desempregados: O Papel da Formação Profissional na Reinserção de Desempregados no Mercado de Trabalho**. Setubal: Instituto Politécnico de Setubal, 2015.

SILVA, N. M. N. Demissão responsável: um comparativo entre teoria e realidade prática. Trabalho de Conclusão de Curso de Pós-Graduação. **UNICEUB**, 2017.

SOUZA, R. T.; VIEIRA, A. M. A Influência das Dimensões da Empregabilidade na Transição Involuntária de Carreira: um Estudo com Profissionais de Meia-Idade Demitidos de Empresas de São Paulo que Mudaram de Carreira.. In: **VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR)**, Evento on-line, 2020, São Paulo. VII Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho (EnGPR), 2020.

TRENTIN, L. Práticas de Gestão de Pessoas: Uma Análise a Partir da Percepção dos Gestores e dos Não Gestores. **Revista Alcance**, v. 28, n. 1, p. 82-96, 2021.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014.