

A Vivência da Demissão para Trabalhadores Desempregados no Interior do Nordeste

Margarida Mayara Moura Miranda^{1,*}, Maria Wilma da Silva Dantas de Medeiros²,
Fellipe Coelho-Lima³

¹ <http://orcid.org/0000-0003-2469-9410> / Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil

² <http://orcid.org/0000-0001-5180-3573> / Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil

³ <http://orcid.org/0000-0001-7763-4050> / Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Brasil

Resumo

A demissão é uma situação dramática que introduz o trabalhador na condição de desempregado, tendo consequências psicossociais para ele. O objetivo desse estudo foi analisar a vivência da demissão por trabalhadores desempregados em municípios interioranos. Partindo da Psicologia Histórico-Cultural, realizou-se entrevistas em profundidade com 21 participantes, abordando o processo de demissão, características do último emprego e a vivência da demissão em si, analisando as suas singularidades, particularidades e universalidade. As vivências foram heterogêneas quanto à dramaticidade do conflito da demissão, sendo mediadas por três determinantes principais: a comunicação prévia da demissão, permitindo um tempo para planejamento e desvinculação afetiva dos trabalhadores do seu contexto laboral; a esperança em conseguir um novo emprego ou fonte de renda; e a valorização de outras esferas de vida, principalmente, a família. Os achados reforçam a importância do aviso prévio, do seguro-desemprego e de ações organizacionais que construam, com os trabalhadores demitidos, projetos laborais pós-demissão.

Palavras-chave: desemprego, ambientes urbanos, Psicologia Histórico-Cultural.

The Experience of Termination for Unemployed Workers in the Northeastern Countryside Region

Abstract

Termination is a dramatic situation that introduces the condition of unemployment to workers, leading to psychosocial consequences for them. The objective of this study was to analyze the experience of unemployed workers concerning termination in countryside towns. Based on historical-cultural psychology, in-depth interviews were conducted with 21 participants addressing the process of termination, the characteristics of their last job, and the experience of termination in itself; analyzing its singularities, uniqueness, and universality. The experiences were heterogeneous regarding the dramatic aspect of the termination's conflict, and were mediated by three main determiners: 1) the previous notice of termination, allowing time for planning and the workers' emotional detachment from their context of work; 2) the hope to get a new job or source of income; and 3) the appreciation of other parts of their lives, especially family. The findings reinforce the importance of the notice of termination, of unemployment insurance, and of organizational actions that construct post-termination work projects with the terminated workers.

Keywords: unemployment, urban environments, historic-cultural psychology.

La Experiencia del Despido de los Trabajadores Desempleados en el Interior del Nordeste

Resumen

El despido es una situación dramática que coloca al trabajador en la condición de desempleado, teniendo consecuencias psicossociales. El objetivo de este estudio fue analizar la experiencia de despido de los trabajadores desempleados en los municipios del interior. Partiendo de la Psicología Histórico-Cultural, se realizaron entrevistas en profundidad con 21 participantes, abordando el proceso de despido, las características del último empleo y la experiencia del propio despido, analizando sus singularidades, particularidades y universalidad. Las experiencias fueron heterogéneas en cuanto al carácter dramático del conflicto del despido, siendo mediadas por tres determinantes principales: 1) la comunicación previa del despido, dando tiempo para la planificación y la desvinculación afectiva de los trabajadores de su contexto laboral; 2) la esperanza en la obtención de un nuevo empleo o fuente de ingresos; y 3) la valorización de otras esferas de vida, principalmente la familiar. Los hallazgos refuerzan la importancia del aviso previo, del seguro de desempleo y de las acciones organizacionales que promuevan, junto a los trabajadores despedidos, proyectos laborales posteriores al despido.

Palabras clave: desempleo, ambientes urbanos, Psicología histórico-cultural.

O desemprego é uma temática constantemente debatida na literatura científica dada as consequências dele para a economia e para os sujeitos (p. ex.: Caldas, 2000a; Guimarães, 2009; Mandelbaum & Ribeiro, 2017; Miranda, 2011). Esse é um fenômeno próprio de uma sociedade que toma o trabalho assalariado e o emprego como formato prioritário de uso da força de trabalho para a produção de riquezas (Mandel, 1982; Marx, 2013).

O trabalho assalariado se consolidou ao longo da história, principalmente durante a vigência do paradigma produtivo taylorista-fordista que conjugava, ao mesmo tempo, o trabalho assalariado explorado, com o acesso a alguns direitos, como a periodicidade do pagamento, a extensão da carga horária, férias, folgas dentre outros (Harvey, 2010). Esse modelo se hegemônizou nos países centrais, enquanto na periferia do capitalismo o assalariamento persistiu convivendo com formatos pré-capitalistas ou informais de trabalho (Costa, 2010).

Por sua vez, o emprego como modelo prioritário de trabalho no capitalismo passou a ser questionado após a crise de 1970. A partir dela tanto ocorre uma heterogeneização do mundo do trabalho, incluindo o formato em que ele ocorreria; como o desemprego passa de um período temporário de transição entre um emprego e outro, para uma situação crônica e estrutural, notadamente, para uma camada significativa de trabalhadores (Antunes, 2015; Harvey, 2010).

Se já havia a tendência mundial no agravamento do desemprego nos últimos anos, com a pandemia do novo coronavírus essa situação se intensificou mais ainda. Além das vidas perdidas e diversas outras implicações sociais, estima-se que 150 milhões de postos de trabalho tenham sido fechados ao redor do mundo em decorrência da crise da COVID-19 (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2020). No Brasil, com a junção de uma crise econômica que se arrasta desde 2016 e a atual pandemia, contamos com mais de 13 milhões de desempregados (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2020). Nesse contexto, as cidades interioranas guardam particularidade quanto a dinâmica do Trabalho, se comparada às capitais: a tendência é que nelas as taxas de desemprego sejam menores, mas os trabalhadores sofrem com maior subocupação por insuficiência de horas no trabalho (IBGE, 2019).

Mesmo que o desemprego seja uma característica própria do modo de produção capitalista (Marx, 2013) a sua acentuação após 1970 foi motivada pela necessidade de recomposição do capital a partir da reestruturação produtiva. O desemprego, nessa nova fase, é produzido como forma de baratear os custos da produção, ao mesmo tempo que permite o enfraquecimento político dessa classe (Mandel, 1982).

Ainda que para a reprodução do capital, nas unidades produtivas particulares, a redução de postos de trabalho apareça como solução, ela abre consequências psicossociais significativas para os trabalhadores. Primeiramente, porque junto da perda de renda e dos meios de sobrevivência (Guimarães, 2009), se cria um universo de significações sobre o desemprego que responsabiliza o próprio trabalhador por estar nessa situação (Mandelbaum & Ribeiro, 2017).

O desemprego não é um processo homogêneo, seja por ele afetar de formas distintas as diversas parcelas da classe trabalhadora, seja pelas particularidades que o tempo nessa situação suscita. O início desse processo pode ser determinado pelo momento em que se perde o vínculo com a empresa, ou seja, a demissão. De maneira geral, esse pode ser considerado um evento significativo para os trabalhadores, concatenando um sentimento de quebra de confiança, do contrato psicológico estabelecido com a empresa e degradação das relações sociais construídas no ambiente de trabalho (Caldas, 2000a; 2000b; Freitas, 2006; Furtado, Carrieri, &

Bretas, 2014; Jesus, Benevides, & Dutra, 2019; Lima, Lima, Elias, & Cissé Ba, 2017; Machado, Morais, & Hernandez, 2008; Tolfo & Coutinho, 2007). Portanto, é uma situação em que, via de regra, o trabalhador demitido tem o lugar de elaboração de sua tristeza, pela perda do vínculo com o trabalho e com as pessoas, negado socialmente, associando-se a ele o medo de permanência prolongada nessa situação e a urgência de colocação em uma nova vaga (Machado et al., 2008).

Aprofunda os agravos psicossociais da demissão, como relata Freitas (2006) e Lima et al. (2017), a forma como ela ocorre: é comum relatos de métodos humilhantes, pouco acolhedores e abruptos pelos quais as empresas realizam esse desligamento. Como Freitas (2006) caracteriza, a demissão é *essencialmente cruel*. A forma como a demissão é realizada também tem reverberações para os trabalhadores que permanecem no ambiente laboral. Sem o devido cuidado, ela pode gerar um ambiente de desconfiança, insegurança, sentimento de injustiça e afetar o modo como são estabelecidas as relações interpessoais na organização (Caldas, 2000a; Ferreira & Tomei, 2006).

Ainda que haja características em comum com relação aos efeitos da demissão para os trabalhadores desligados, nos casos das demissões involuntárias, a situação é mais dramática. Essas características levantadas anteriormente se aprofundam, principalmente, por se configurar como uma mudança abrupta na vida dos sujeitos (Machado et al., 2008; Milkovich & Boudreau, 2000).

Mesmo que haja evidências acerca das repercussões negativas do desligamento involuntário, ainda há poucas investigações no Brasil acerca dessa situação, principalmente, quando se trata da demissão individual (Vaclavik, Pithan, Avila, Bianchini, & Antunes, 2017). Questões sobre as particularidades do modo como os trabalhadores desligados elaboram essa situação, bem como as repercussões da forma como ocorre o desligamento para esses sujeitos ainda se encontram pouco exploradas. A lacuna de conhecimentos acerca dessa questão é maior ainda quando se considera a ocorrência dessas demissões em regiões interioranas, nas quais a oferta de trabalho formal e políticas sociais de mitigação do desemprego são mais raras (Coelho-Lima, Teixeira, Lima, & Medeiros, 2019). Por sua vez, tais informações são relevantes tanto para profissionais de gestão de pessoas na criação de mecanismos que minimizem os efeitos psicossociais da demissão; para as organizações sindicais, em denunciar práticas que tragam danos a esses trabalhadores durante o desligamento; e também às políticas públicas ligadas aos trabalhadores desempregados, em oferecer programas de acolhimento mais efetivos.

Nessa direção, a presente pesquisa tem por objetivo analisar a vivência da demissão por trabalhadores desempregados em municípios interioranos. Para tanto, parte-se do referencial da Psicologia Histórico-Cultural para a apreensão dos efeitos da demissão sobre esses sujeitos, mais especificamente, a partir do conceito/fenômeno Vivência (em russo, *переживание*) elaborado nessa tradição. Aqui, a vivência é compreendida em sua dupla natureza: 1) enquanto fenômeno, correspondendo a um processo psicológico especial que envolve aspectos cognitivos e emocionais; 2) um conceito analítico acerca do desenvolvimento do sujeito, revelando a relação dialética e indissociável entre o indivíduo e o seu meio social (Veresov, 2016).

A vivência corresponde ao processo no qual os sujeitos *refratam* (Vygotsky, 2006) determinados eventos com que se deparam no seu dia a dia. Esses, por sua vez, são pertencentes à situação social de desenvolvimento, uma relação única estabelecida entre o sujeito e o seu meio imediato (Fleer, González-Rey, & Veresov, 2017; Mok, 2017; Vygotsky, 2006). Essa situação é dotada de dramas que instauram conflitos para os indivíduos, os quais apenas são superados quando de mudanças qualitativas parciais ou globais

de suas capacidades (Veresov, 2016). Essa refração tem como base a história ontogenética do sujeito, o estado do desenvolvimento das suas funções psicológicas superiores, bem como o conteúdo existente em sua consciência. A partir desse acúmulo individual é que essa situação dramática é internalizada: não é um movimento de reflexão direta, mas de interpretação, metabolismo e reelaboração por esses sujeitos. A própria seleção do que será dramático ou significativo para esse processo depende desse acúmulo prévio da trajetória dos sujeitos (Veresov, 2016).

Nessa direção, parte-se da compreensão de que a demissão se trata de uma situação potencialmente dramática que a realidade social ao redor apresenta, considerando o que a literatura aqui revisada já indica (p. ex.: Caldas, 2000a; 2000b; Freitas, 2006; Machado et al., 2008; Vaclavik et al., 2017) e de que a vivência dela pelos trabalhadores, ao mesmo tempo, versa sobre uma realidade social e determinantes histórico-culturais compartilhados, como revela processos singulares de metabolismo dessa demissão.

Método

A presente pesquisa é vinculada ao projeto Vivências dos trabalhadores desempregados: estratégias de sobrevivência, superação e significação do trabalho/desemprego, coordenado pelo Professor Dr. Fellipe Coelho Lima, compartilhando com a mesma o grupo de participantes, mas se dedicando especificamente ao modo como esses trabalhadores desempregados vivenciam o momento da demissão. O estudo foi aprovado no Comitê de Ética em Pesquisa com o número de processo 78879317.1.0000.5568.

Participantes

Os participantes da pesquisa são desempregados que estão atualmente morando no interior do estado do Rio Grande do Norte, mais especificamente na região do Trairi. Como critério de inclusão utilizou-se a definição do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos (DIEESE) e, portanto, considerou-se os sujeitos estarem em uma dessas situações: 1) não exerciam atividade remunerada, mas já exerceram, 2) ou exercem atividade remunerada informalmente. Como critério de exclusão adotou-se estar procurando emprego pela primeira vez. A composição do número de participantes ocorreu por meio do procedimento de saturação teórica (Fontanella, Ricas, & Turato, 2008), adotando-se como critério a recorrência dos relatos acerca da vivência da demissão.

Participaram do estudo 21 desempregados, sendo sete mulheres e quatorze homens, com idades entre dezoito a cinquenta e sete anos e a maioria (14) possuía ensino médio completo e estava entre um e nove meses desempregados (14).

Os participantes foram abordados na fila de espera do posto do Sistema Nacional de Empregos (SINE) da cidade de Santa Cruz/RN. Uma segunda estratégia utilizada foi, tanto por meio de indicação dos próprios entrevistados, quanto por meio de recomendação de pessoas da comunidade, seguindo o procedimento de “bola de neve”.

Instrumentos

Para atingir os objetivos dessa pesquisa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, organizadas em três eixos: 1) características do último emprego, 2) processo de demissão, e 3) vivências relativas à demissão. Optou-se por essas três frentes, considerando as articulações teóricas acerca da vivência a partir do referencial vygotskyano. Dessa forma, a vivência, sendo um processo psicológico situado em um contexto particular demanda, para sua

compreensão, requer a apreensão da situação da qual os sujeitos participam. Esse conteúdo foi resgatado por meio dos dois primeiros eixos. A partir dessa contextualização foi possível apreender o modo como os sujeitos vivenciaram esse momento, refletido tanto nos sentidos, como nos sentimentos elaborados diante da situação.

Procedimento de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

As entrevistas foram realizadas no segundo semestre de 2018, no horário e local de escolha dos participantes e tiveram duração média de uma hora, sendo todas elas gravadas. A participação na pesquisa era condicionada à assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, bem como do Termo de Autorização de Gravação de Som.

Procedimentos de Análise de Dados

A análise empreendida partiu da consideração teórico-metodológica de que os relatos colhidos, ao mesmo tempo que guardam a singularidade da vivência dos indivíduos em cada situação, também refletia particularidades que determinavam essas especificidades tomando como base os debates realizados por Pasqualini e Martins (2015), ao tratarem da dinâmica universal-particular-singular para a teoria histórico-cultural. Nessa direção, tais vivências, ainda que únicas, refratam tendências históricas, sociais e culturais que tratavam da dinâmica da realidade que compartilhavam. Essa, por sua vez, estava atravessada pelas condições socioeconômicas que possuíam, por estarem localizadas em uma cidade do interior do nordeste brasileiro (ou seja, de um país periférico); pela condição de raça, classe e gênero; dentre outras. O trabalho analítico realizado foi o de revelar essas mediações presentes na vivência do desemprego relatada, bem como explicar suas origens e determinações.

Esses pressupostos foram operacionalizados da seguinte forma. Primeiramente, as entrevistas gravadas foram transcritas e se realizou a análise caso a caso, a fim de preservar a sua singularidade. Aqui, essas singularidades são apresentadas na seção de Resultados na forma de sínteses dos relatos dos participantes. Essas sínteses correspondem aos sentidos atribuídos pelos entrevistados a cada um dos três eixos da entrevista. A escolha do que constar nessas sínteses deveu-se pelo critério de predominância desses sentidos nas falas dos sujeitos, demarcado não só pela repetição da mesma ideia, mas como os contornos emocionais e ênfases conferidas pelos participantes. Nesse processo, a identificação dos dramas centrais, considerando conflitos entre desejos, necessidades e sentidos dessas vivências, foi determinante para a sua caracterização. Os textos, em si, dos relatos é a mescla de sumarizações produzidas pelos próprios investigadores (com base na transcrição das entrevistas) e de trechos literais das falas dos participantes que explicitavam os sentidos pesquisados. Posteriormente, as análises singulares dos casos foram confrontadas entre si a fim de apreender as particularidades entre elas e as universalidades que as determinam. Operacionalmente, realizou-se tanto a busca por semelhanças como diferenças em cada vivência, explicando a sua conformação com base na biografia dos sujeitos, ao mesmo tempo em que se analisavam as determinações históricas dessas trajetórias de vidas, bem como da situação presente. Em especial, buscou-se evidenciar os determinantes dos dramas que caracterizam a vivência do desemprego. Nesse texto, a seção de Discussão comportará esse processo analítico. Procedimento semelhante foi realizado em trabalhos anteriores como Coelho-Lima e Bendassolli (2018) e Coelho-Lima et al. (2019).

Resultados

Na sequência será exposta a síntese do relato de cada participante, quanto aos três eixos investigados. Todos os nomes utilizados são fictícios.

Ana

Teve o seu contrato rescindido sem aviso prévio, sendo avisada com poucos dias de antecedência sobre o seu desligamento. A falta de antecipação do aviso é considerado como algo negativo, já que, do contrário, teria tempo de se preparar conscientemente para não retornar a esse trabalho (“Porque você se prepara, você tem uma antecipação e você vai tentando trabalhar aquilo em você?”). Tanto os aspectos negativos, como positivos se relacionam a sua atividade em si: no primeiro caso, o desinteresse de algumas turmas pelas aulas; no segundo quando ela percebia um bom aproveitamento e envolvimento deles. Além disso, é avaliado positivamente as relações estabelecidas com os colegas. Considerando o vínculo positivo com o trabalho, ela sentiu tristeza quando da demissão (“Senti muita tristeza! Quando algo lhe faz bem, a tendência é você querer manter estar naquele lugar”), além de frustração/decepção (“Foi muito é, frustrante, decepcionante. É um vínculo de muita afetividade com as pessoas que está com você, principalmente com as crianças, né?”).

Augusto

Foi demitido pelo encerramento do tempo de contrato. Quem realizou o desligamento foi o seu responsável imediato, mas ele já sabia como funcionava o esquema de trabalho por observar um vizinho (“como tem o vizinho da gente que já viaja a muito tempo, a gente vê, né? Que ele só vai, passa um tempo, uma temporada, e volta”). Avalia como negativo no trabalho a dificuldade de adaptação às exigências físicas do trabalho (“O corpo preparado, porque né nada fácil você andar num sei quantos quilômetros”), mas ressalta as positivities desse trabalho por ter uma boa remuneração (“valia bastante a pena!”), o horário de trabalho, ter pagamento de hora extra e “a empresa se preocupa[r] muito mesmo com o trabalhador”. Quando da demissão ele se sentiu despreocupado, considerando que era um trabalho cíclico, apenas ficou desempregado, por ter adoecido no final da última safra (“eu num fiquei tão preocupado por que eu pensava que quando de certo uma temporada, a gente vai volta”). Contudo, devido ao prolongamento da sua não contratação, ele fica preocupado (“aí fico complicado, por que eu vou ter que, todas as formas tá arrumando serviço”).

Fabiana

A demissão de Fabiana foi justificada pela falta de movimento na loja em que trabalhava e a conseqüente falta de dinheiro para pagar o seu salário – que era inferior a um salário-mínimo. No mesmo dia que foi avisada da demissão, foi desligada do trabalho, recebendo elogios sobre o seu desempenho. Fabiana não levanta nenhum aspecto negativo do seu último emprego, apenas destacando, positivamente, o aprendizado da atividade (“A experiência que eu tive, porque eu nunca tinha trabalhado de vendedora”). O sentimento de tristeza foi o predominante na demissão, tanto por ter passado um bom tempo desempregada anteriormente, quanto pela descrença na justificativa apresentada para a demissão (“Fiquei triste. Porque como fazia muito tempo que eu estava desempregada... fiquei meio assim quando ela falou comigo, porque não sei se ela não quis me dizer a verdade, mas eu não acho que foi por esse motivo”).

Felipe

A demissão de Felipe foi motivada pelos desentendimentos corriqueiros com sua gerente. Ele cumpriu o aviso prévio e teve acesso ao seguro-desemprego. O motivador da sua demissão foi apontado como um dos aspectos negativos do seu último emprego (“ela sempre tocava, arrumava uma briguinha, qualquer coisa arrumava uma briguinha”) e da dependência constante de anuência para realização das atividades (“tudo tem que ter combinado com ela”). Como positivo, ele destaca o relacionamento com a antiga equipe e o aprendizado do próprio trabalho (“Assim, positivo foi o que eu aprendi né, eu aprendi muito”). Quanto à demissão, os sentimentos presentes são o de confiança (“não me aperreei nem nada, tudo tava sempre assim com confiança em Deus né”) e de alívio (é tipo assim um alívio, não sinto nem falta, aquela pessoa nos meus ouvidos dizendo ‘o que você está fazendo?’”).

Fernanda

Fernanda trabalhava sem registro em carteira assinada para uma loja e quando foi solicitar a sua formalização, semanas depois, foi demitida. Após o anúncio da demissão, ela não retornou mais a empresa. A falta de registro em sua carteira de trabalho e a sua polivalência de atividades são apontados como aspectos negativos da empresa, sem destacar nenhuma característica positiva. O sentimento que emergiu logo após o anúncio da demissão foi falta de direção (“o que que eu vou fazer”) e surpresa, por ser algo inesperado.

Flávio

A demissão de Flávio foi motivada por conflitos com o gerente, tendo como ponto central reclamações quanto a atrasos. O momento da demissão foi marcado por uma discussão pública entre ambos, com ofensas por parte do gestor (“falou na frente de todas as pessoas que gente da minha laia não trabalhava na empresa dele”). Esses conflitos que motivaram sua saída, também são levantados como principal aspecto negativo do trabalho. Um aspecto positivo que foi ressaltado por Flávio foi a possibilidade de se tornar conhecido em outras cidades, algo que ajudou a ampliar suas possibilidades profissionais pós-demissão. Ele relata que “Olha, de lá eu não carreguei nenhuma mágoa (...) eu não tenho nenhum sentimento nenhum de lá mesmo”. Apenas ressalta, posteriormente, ter sentido financeiramente pela demissão (“Nossa, financeiramente eu senti bastante”).

Francisca

A sua demissão ocorreu pelo encerramento do tempo de contrato, que já estava prevista quando da contratação. Francisca apenas apresenta aspectos positivos do seu emprego resumindo como “foi tudo lindo, eu gostei, foi uma ótima experiência”. Ela destaca positivamente o relacionamento que desenvolveu com os demais trabalhadores, a remuneração (“remuneração me deixava extremamente satisfeita”) e o desenvolvimento profissional possibilitado (“Todo o conhecimento que eu adquiri lá, isso tudo foi muito positivo para mim”). Mesmo sabendo do prazo determinado do seu contrato, ao longo do período do trabalho ela perdeu a noção dessa temporalidade definida e ao se aproximar do desligamento foi tomada por extrema angústia (“Foi muito tenso, eu não queria sair, eu chorei um bocado”; “Aí quando faltavam cinco meses, eu comeci a me agoniar. Aí fiquei: ‘meu Deus, eu vou ficar desempregada’”). Em seu relato ela não menciona que foi comunicada por ninguém da proximidade do desligamento.

Gabriel

Como o seu contrato era por tempo determinado, após o encerramento do prazo, ele foi demitido. Como relatado por Gabriel, sempre ao final do contrato ocorria uma nova contratação (“vamos esperar outra obra que vai sair, tá na ponta da agulha”, o que eles falam geralmente é isso”). Ele não elenca nenhum ponto negativo relativo ao último trabalho e como positivo destaca a relação com os pares, a remuneração, a valorização que afirmava receber e a experiência de vida e profissional adquirida (“A gente aprende muita coisa. Já sou outra pessoa, né?”). Sobre a demissão, relata ter sentido tristeza, principalmente por considerar a dificuldade em se conseguir um novo trabalho em meio à crise financeira pela qual passava o país (“É um sentimento de tristeza por que o cara sabe que tá difícil né emprego”).

Joaquim

Foi demitido pelo encerramento do tempo de contrato. É acostumado com os ciclos de emprego-desemprego (“acontece de ser até três meses, quatro, no intervalo”), já que trabalha na área e está ciente de que o contrato tem tempo determinado e que as empresas enfrentam dificuldades econômicas no país. Aponta a temporalidade do vínculo como um aspecto negativo do trabalho (“Temporário, hoje no Brasil, passa por uma crise enorme e essas obras são todas federais, aí afetam bastante a nossa área!”), e os vínculos estabelecidos com sua equipe e a “remuneração bem gratificante” como aspectos positivos. Quanto à demissão, se sente com dever cumprido e realizado profissionalmente (“Assim, a gente sai satisfeito, de missão cumprida, em termo de profissional”) e por “poder passar alguns dias em casa, já que a gente passa muito tempo longe de casa”. Reforça que não sente nada muito intenso (“normal”) por já ter passado por outros momentos iguais e que era um desligamento esperado pelo “Brasil em si passa[r] por uma crise muito grande”.

João

Os conflitos dentro da sua equipe foram os motivos da sua demissão, já que resultavam em queda de desempenho. Relata que participou uma psicóloga do processo demissional. Como aspectos negativos do trabalho elenca o conflito dentro da sua equipe. A empresa que trabalhava cumpria corretamente as leis trabalhistas, mas avalia que isso é exceção na cidade. Como positivo, destaca a boa remuneração e ter um pagamento periódico. Quanto à demissão relata que se sentiu “um pouco recuado”, mas que “não fez cara feia” por considerar que a empresa cumpriu corretamente o contrato, pagamentos (“Lá foi totalmente... Tudo correto”) e ele estava ciente da queda de desempenho na equipe, causada por conflitos.

José

Foi demitido pela finalização de contrato temporário. Quem realizou o seu desligamento foi o encarregado direto e é comum na empresa circular no “boca a boca” quem será desligado. Considera dois pontos negativos no trabalho: a localização (“Negativo só a localização em que trabalhávamos mesmo, mas isso era o de menos. Dava para conciliar as coisas”) e a insegurança física no trabalho (“fica pensando e qualquer erro ali...”). Ambos os aspectos negativos, contudo, são minimizados, ressaltando uma avaliação positiva do trabalho (“O que você avalia como positivo no último trabalho? Tudo!”). Em especial destacou o salário e poder passear nas horas vagas. Quanto a demissão ele sentiu ansiedade,

como algo positivo, de voltar para a família (“quando chega no final da obra, a questão da ansiedade de ir pra casa”).

Júlio

Como o contrato de Júlio estava ligado a um empreendimento específico, e mesmo não tendo aviso prévio, informalmente ele já se preparava para ser demitido (“Fui comunicado que já sabia dessa demissão e o próximo poderia ser eu como o engenheiro.”). Além disso, a chegada de um gestor que não conseguia se relacionar bem com ele, segundo a avaliação de Júlio, precipitou essa demissão. O relacionamento com esse gestor, por sua vez, foi caracterizado pelo participante como um dos aspectos negativos do antigo trabalho. Como positivo, foi “trabalhar com pessoas que nos compreendem, que aceitam as ideias da gente e para mim o mais proveitoso foi conhecer”. Da demissão, ele narra que sentiu alívio por se livrar da relação com o engenheiro recém-chegado (“Em parte um alívio, por causa desse engenheiro que falei”) e por poder regressar para a sua família, considerando que o empreendimento era em outra cidade (“eu estou sentindo um alívio, porque já fazia muito tempo que eu estava fora de casa e eu tenho uma criança e eu estava me sentindo afastado da minha família”).

Larissa

A demissão de Larissa foi justificada por seus patrões por conta da crise financeira que o país passava e a necessidade de corte de gastos (“nesse momento não iam precisar mais, diante desse momento de crise que todos falam, como tem muito funcionários, um tem que sair”). Houve aviso prévio de um mês. Ela apenas destacou aspectos positivos (“das experiências que tive foi ótima, a melhor das que tive”) relativos ao seu último emprego. Especificamente, ter uma renda fixa que possibilitou acesso a alguns bens. Larissa relatou que no dia que foi comunicada que seria demitida se sentiu triste, “mas foi só no primeiro dia”. Quando da efetivação do desligamento, após o aviso prévio, o sentimento foi de realização (“então como eu tinha cumprido algumas coisas que eu queria fazer, me senti realizada”), de conclusão de um ciclo (“Por que eu acho que tudo tem começo, meio e fim”) e já estar planejando o que fazer (“eu já tava projetando outras coisas, em trabalhar com meu irmão”).

Luan

Foi demitido em um contexto que circulavam notícias de cortes dentro da empresa. No dia da demissão, o gerente solicitou que não retornasse mais, cumprindo seu aviso prévio em casa. Como aspectos negativos, ele relata o baixo salário – principalmente, por realizar uma atividade perigosa –, conflitos frequentes com o gerente do posto (“Eu acho que eu só saí por causa daquilo, eu e o gerente não batia um com o outro”). Como positivo, destaca a boa relação com os demais funcionários. Quanto à reação à demissão, Luan relata tanto ser bom, por poder receber o seguro-desemprego, como ruim por ficar sem trabalho e ter receio de não conseguir um novo emprego (“Um das boas é que vou receber seguro durante cinco meses. Eu não achei bom não, do jeito que a crise tá”). Ele também relata medo e alívio relacionado aos primeiros momentos de ser demitido (“Na primeira semana eu senti medo. Aí a partir da segunda eu senti alívio”).

Lucas

Sua demissão foi motivada por discordâncias com políticas adotadas de gestão de pessoas, antecipando que seria demitido por

conta desse conflito (“eu me preparei pra isso tendeu, eu disse ô vou bater de frente com o sistema, que a gente chama lá o sistema que no caso é a empresa né, vou bater de frente com o sistema vou rodar”). Como aspectos negativos do trabalho, relata problemas quanto à realização compulsória de horas extras, lentidão na resposta a demandas dirigidas ao setor de Recursos Humanos, além de dificuldades em o gestor conseguir imprimir liderança (“ele não sabe ser líder, ele é meio ‘luão’ pega no pé em algumas coisas e algumas coisas absurdas ou faz vista grossa ou é ‘lerdão’”). Como positivo, relaciona a estabilidade no local de trabalho (“fizer tudo que eles pedem, fazer seu trabalho direitinho você passa a vida lá e você num sai”), o relacionamento com os demais trabalhadores (“eu gostava de todo mundo”) e as oportunidades de crescimento (“é uma empresa onde você dá oportunidade de você crescer lá dentro”). Sobre a sua demissão, Lucas relata estar feliz por ter “cumprido a [sua] meta”. Ao mesmo tempo que afirma “eu não me arrependo eu faria tudo igual”, destaca se não conseguir um novo emprego “eu vou ficar meio frustrado eu acho”.

Luiz

Foi demitido após uma discussão com um outro funcionário. No mesmo dia em que ocorreu a discussão ele foi dispensado do emprego e no dia seguinte já havia outra pessoa contratada no seu lugar. Ele foi requisitado a ensinar para o novo contratado a atividade que fazia anteriormente e não teve a oportunidade de argumentar, junto ao contratante, os motivos da discussão (“Ele escutou o outro e não perguntou nada, fez só chamar e bateu na lata e já era”). Essa situação o levou a avaliar como ponto negativo no seu antigo trabalho a falta de justiça nesse procedimento, mas como positivo ter aprendido novas atividades. O sentimento de injustiça e angústia também está ligado ao momento da demissão, por não haver espaço para ser escutado (“assim eu fiquei angustiada com a situação, por causa de uma simples discussão. Assim ele não vê o lado da pessoa e vê o do outro”). A surpresa e celeridade da demissão também ensejaram nele uma situação de perda de rumo e da rotina diária (“Assim meio perdido, em menos de 24 horas não deu nem um aviso nem nada não. Os planos que eu tinha feito tinha acabado de comprar uma moto, aí tudo bagunçou o dia a dia”).

Emanuel

O desligamento de Emanuel da empresa ocorreu devido o vencimento do tempo de contrato. Mesmo não tendo uma comunicação formal, ele indica que associava a finalização da obra ao encerramento do seu contrato progressivamente. Sobre o último emprego, destaca como negativo atrasos no pagamento, mas relativiza que não era algo tão grave (“eu não ligava muito pra isso”). Mais relevante, negativamente, é a distância da família. Contudo, em uma avaliação global, Emanuel considera positivamente a sua experiência no último emprego (“mas as coisas boas compensam, porque são muitas”). Quando da demissão, ele relata uma ambiguidade de sentimentos: por um lado, é ruim ficar sem trabalho, por outro há um alívio por retornar para a família (“Você fica pensativo porque sabe que vai ficar sem trabalhar. Mas a princípio, a primeira coisa que você pensa é vir pra casa. Principalmente quem tem filho, né”).

Paulo

Sua demissão ocorreu pelo encerramento do tempo do seu contrato, sendo comum a constante busca por novos contratos temporários na mesma área (“já fica sempre em contato, sempre

ligando”). O único aspecto negativo levantado foi “ficar fora de casa muito tempo”, mas em síntese “tudo era muito bom”. De positivo, ele elenca a boa remuneração, o pagamento de horas extras e o bom relacionamento com os demais trabalhadores. Quanto à demissão, relata ter sentido preocupação em não conseguir um novo contrato, considerando as despesas fixas com sua família (“se preocupo. Quem paga colégio da menina, comprar feira, aí fica difícil”).

Ramon

Para Ramon, houve o convite para continuar uma obra em outro estado, mas considerando que outro trabalhador estava precisando mais da remuneração, ele renunciou ao serviço e por isso foi demitido, já que o seu contrato era temporário. ele não levantou nenhum aspecto negativo do trabalho e destaca como positivo a possibilidade de adquirir mais experiência e poder progredir na construção civil. além disso, o bom relacionamento na equipe foi outro aspecto positivo dessa última experiência (“tem que ter um convívio bom, se não você é demitido da empresa por justa causa”). ele relata estava tranquilo quanto à demissão, ainda que tenha sentido tristeza nos primeiros momentos (“já estou mais acostumado com isso, não estou mais tanto com essa deprê toda, já estou mais sossegado”). a esperança de conseguir de imediato um novo trabalho e retornar para a família, contudo, são aspectos que amenizam essa tristeza (“mas, aí a expectativa de conseguir alguns bicos, ela é iminente e então ameniza ao mesmo tempo. e você vem para casa, se tá longe da família, é outro fator que já dá uma amenizada grande nisso”).

Raquel

Foi demitida por conta da falência da empresa, tendo cumprido aviso prévio. Não pontua nenhum aspecto negativo do último emprego, ressaltando apenas aspectos positivos, destacando o seu desenvolvimento pessoal no trabalho e as relações que estabeleceu (“Só coisa boa. Eu aprendi muito, conheci muita gente, desenvolvi como lidar com o público no comércio... essas coisas”). Quando da demissão relata ter se sentido perdida, focando na desestabilização pela perda da renda (“A gente fica perdida né?! Por que deixa de trabalhar, de ganhar dinheiro”).

Rita

Foi comunicado pela dona da loja que estava demitida e que dois dias depois fosse receber a indenização que tinha direito. Não houve justificativa para demissão. Rita considera que sua demissão foi provocada por conflitos pessoais entre a patroa e ela, agravados nos últimos seis meses. O resultado é que nesse período ela passou a ser perseguida na empresa, não sendo permitido conversar com os outros dois funcionários da empresa, ser mais cobrada e ser alvo de piadas por parte da sua patroa. Também relata que apesar de ser contratada como vendedora e receber um salário-mínimo, era responsável pelas vendas e limpeza da loja. Nesse contexto, o único aspecto positivo que ressalta foram as amizades com a equipe. Quando relembra da sua demissão relata como algo encerrado (“Não sinto mais falta, é algo do passado”), mas que na época, contraditoriamente, mesmo em um contexto já desfavorável, ela sentiu falta do trabalho (“Era sob pressão, mas eu senti muita falta”), tanto pela rotina já existente, como pelas relações estabelecidas (“Porque eu já era acostumada no ambiente. Mesmo que eu não estivesse gostando daquela situação, mas faz falta você ter contato com as outras pessoas e não ter mais”).

Discussão

Ao mesmo tempo em que as vivências apresentadas na seção anterior guardam singularidades próprias da forma como cada indivíduo refrata a situação da demissão, também é possível apreender, a partir delas, particularidades acerca das determinações no modo dos participantes vivenciarem suas demissões. Em especial, quanto a dramaticidade desse momento para os trabalhadores.

O que a literatura tem relatado (p. ex.: Freitas, 2006; Machado et al., 2008; Milkovich & Boudreau, 2000), de maneira geral, é como a demissão figura para o trabalhador como um momento intenso e abrupto de rompimento. Logo, em termos vygotksyanos, a demissão configurar-se-ia em um momento de conflito para o trabalhador entre o seu desejo/necessidade de continuidade de trabalho e a quebra do vínculo por parte da empresa.

Os relatos dessa pesquisa evidenciam que os contornos emocionais elaborados em torno da vivência da demissão não são homogêneos. Isto é, reforçando a tese da *refração* das situações sociais provocadas pelas vivências (Vygotsky, 2006), o que encontramos foi uma situação heterogênea quanto aos sentidos e sentimentos metabolizados pelos participantes. Assim como encontrado por Caldas (2000a; 2000b), Jesus et al. (2019), Machado et al. (2008) e Miranda (2011), há relatos em que os sentidos e sentimentos em torno da demissão são positivos ou não figuram como um evento de grande importância (Joaquim, João, Rita, Júlio, Ramon, Emanuel, Lucas, Larissa, Gabriel); e outros em que a marca principal foi de sofrimento, às vezes, de forma profunda (Raquel, Ana, Flávio, Luiz, Fabiana, Francisca, Paulo, Luan, Gabriel, Fernanda). Isso mostra que são possíveis vivências ambíguas quanto à demissão.

Também se encontrou nos relatos que essa vivência com predominância de sentimentos mais positivos ou negativos também incluía o modo como lembravam o seu trabalho. Ou seja, nos casos em que relatam a vivência do desemprego ou como positiva ou sem marcas negativas, também se resgata principalmente (ou exclusivamente) os aspectos positivos do seu trabalho (Joaquim, João, José, Augusto, Ramon, Larissa). Igualmente, quando descrevem uma vivência negativa e de sofrimento dessa demissão, também predomina nos seus relatos, características negativas do último emprego (Ana, Flávio, Luiz, Luan, Fernanda). Sobre esse fenômeno, cabem duas observações. A primeira delas é que, longe de se estabelecer uma relação causal unidirecional entre esses dois eixos, o que os dados apresentados parecem indicar é que há uma tendência quanto à inteireza e coerência de toda a vivência do último emprego, contando o tempo de trabalho e o momento da demissão. Logo, não é possível, do ponto de vista das consciências dos trabalhadores, considerar como momentos distintos. Uma segunda observação, é quanto a uma possível explicação para esse fato. Como apresentado por Veresov (2016), com base em Vygotsky (2006), a vivência dramática tem como resultado a reorganização qualitativa das funções psicológicas superiores. No caso específico, é possível afirmar que eventos dramáticos que ocorreram durante o exercício da atividade de trabalho ou na demissão em si promoveram a reorganização de suas memórias acerca do seu último trabalho. Logo, nos casos analisados, os sentimentos e memórias predominantes tendem a se (re)organizar com base no que foi vivenciado, conferindo esse aspecto de inteireza à vivência da demissão/último emprego.

Quanto à diversidade de contornos emocionais para a vivência de demissão, os relatos dos participantes apontam para três determinantes particulares que colaboraram para a amenização dos efeitos negativos desse conflito dramático, quais sejam: (1) a comunicação prévia da demissão; (2) esperança em obter uma nova fonte de renda e (3) a valorização de outras esferas de vida.

Com relação ao primeiro determinante houve, quase que de forma linear, uma vivência mais negativa com relação à demissão quando o rompimento era de imediato, do que quando houve um distanciamento entre a comunicação da demissão e a saída da empresa. Essa antecipação da demissão pode ser tanto por um conhecimento tácito – a exemplo dos trabalhadores em regime de contrato por tempo determinado (Joaquim, José, Júlio, Francisca, Emanuel, Paulo, Gabriel) –, como informado diretamente por um superior (como em João, Augusto, Flávio).

Dois elementos da vivência imediata dos indivíduos podem ajudar a explicar o papel que a preparação para a demissão possui para amenizar a vivência negativa da demissão. O primeiro deles seria a possibilidade de desvinculação progressiva com seus colegas de trabalho. Tanto alguns participantes destacaram as amizades e relações interpessoais no ambiente laboral como uma das principais qualidades do seu último emprego (Joaquim, Ana, Rita, Julio, Francisca, Lucas, Luan, Felipe), como a literatura tem apontado que a quebra dessa vinculação é uma das questões que geram sofrimento durante a demissão (Caldas, 2000a; 2000b; Machado et al., 2008). Logo, seguindo esses achados, possibilitar que, de formas variadas, o trabalhador a ser demitido realize os rituais necessários para a despedida de seus colegas, pode ter um momento significativo para a amenização de parte do conflito dramático presente na demissão.

O segundo aspecto da preparação para a demissão e que se relaciona também ao segundo determinante identificado, é possibilitar ao trabalhador a construção de alternativas para novos trabalhos. É exemplo disso Joaquim, Ramon e Larissa, cujas vivências relatadas são próximas a uma despreocupação com a demissão por já terem um próximo trabalho acordado. Outras pesquisas já evidenciaram a positividade da antecipação do anúncio da demissão, como forma do trabalhador poder ter tempo hábil de encontrar outro emprego quando da quebra efetiva do vínculo (p. ex.: Miranda, 2011). O que foi encontrado nesta pesquisa é que, quanto aos sentimentos predominantes da demissão, é indiferente se trata-se de propostas concretas de um novo emprego (como em Joaquim, Ramon e Larissa), ou uma crença abstrata de que conseguirá uma nova colocação (como Augusto e Felipe). Isso pode ser observado tanto no caso dos trabalhadores temporários em que, por ser comum a demissão e recontração, relatam tranquilidade quando da demissão, como daqueles que recorrem à espiritualidade para fundamentar essa certeza. Por outro lado, no caso das demissões abruptas, com rompimento imediato do vínculo, foi comum falas como falta de direção (Fernanda, Luiz e Francisca), preocupação (Paulo), angústia (Luiz e Francisca).

Aqui é importante ressaltar uma nuance específica. Ainda que não tenha sido alvo deste estudo, no significado atribuído ao trabalho, em diversas falas, ficou evidenciada certa equivalência dele à obtenção de dinheiro. Com isso, apenas ter a segurança de uma renda fixa por um prazo de tempo – como o seguro-desemprego –, já era suficiente para tranquilização dos participantes quanto ao seu futuro. Portanto, sendo mais específico, a segurança em ter uma fonte de renda (que pode ou não ser vinculada a um trabalho) é fundamental para a amenização do conflito dramático da demissão. O único caso (Ana) que destoava dessa conclusão é exatamente aquele em que, em diversos momentos, se destaca a valorização da atividade de trabalho realizada e não apenas o dinheiro. Não obstante, é um dos casos em que o sofrimento da demissão é mais bem delimitado.

A equivalência do trabalho à obtenção de renda é algo próprio do nosso modo de produção (Marx, 2013) e que é refratado nas consciências dos trabalhadores no seu cotidiano. Dessa forma, mais importante do que a atividade em si, é a possibilidade de acessar os bens socialmente produzidos, que um trabalho possibilita.

Essa situação é conhecida já na literatura científica, sendo comum a predominância de significações em torno do trabalho, principalmente quando em empregos mais precarizados, relacionados à sobrevivência e obtenção de dinheiro (p. ex.: Barros & Araújo, 2018; Coelho-Lima & Bendassoli, 2018; Grangeiro & Bastos, 2018). Assim, aquilo que em pesquisas sobre o desemprego figura como um dos primeiros efeitos negativos para os trabalhadores – a perda da renda (Guimarães, 2009) – também acaba protagonizando o drama da demissão: ter a certeza de obter novamente renda é central no palco do conflito demissional. O tempo após a demissão também se torna central no desgaste dessa esperança, como é possível apreender no relato de Augusto, Lucas e Paulo.

O terceiro determinante identificado nessa pesquisa para o conflito dramático da demissão foi a valorização, por parte dos trabalhadores, de outras esferas de vida. Esse ponto, em específico, desponta como algo relacionado diretamente à condição de trabalhadores demitidos em municípios interioranos. Sendo regiões com menor oferta de empregos, é comum haver migrações sazonais para outras localidades em que haja postos de trabalho. Contudo, também é recorrente que a migração seja exclusiva do trabalhador e não de seu núcleo familiar. Logo, o que diversos participantes relataram quando da demissão (José, Júlio, Ramon, Emanuel e Paulo) é a positividade em poderem retornar a suas famílias. É importante ressaltar que esses mesmos trabalhadores mantinham a esperança em obter um novo emprego rapidamente. Logo é possível, considerando a situação identificada nesses casos, que com a resolução, no plano da consciência, do drama da obtenção de renda, seja possível outros dramas próprios do trabalho, como o da distância familiar, encontrem vazão de imediato na vivência desses trabalhadores.

Não obstante, essa constatação também revela características culturais do contexto de origem dos participantes. Outras pesquisas têm apontado a centralidade prioritária atribuída à família frente ao trabalho, ao menos no âmbito discursivo (p. ex.: Barros & Araújo, 2018; Grangeiro & Bastos, 2018; MOW International Research Team, 1987). Ao mesmo tempo, a materialidade das relações produtivas capitalistas força a centralização da vida da maior parte absoluta dos homens e mulheres ao trabalho (Duayer, 2016). Nessa direção, o que emerge é o conflito dramático identificado nessa pesquisa entre, por um lado, obter renda para sobrevivência e, por outro, ter que se afastar da sua família para isso. Esse dilema é importante para a apreensão da vivência dos trabalhadores oriundos de municípios interioranos, já que, de maneira mais intensa, são forçados pelas condições materiais de sua localidade a se afastar de suas famílias. Esse impasse traduz a própria contradição cultural-material universal do capitalismo: se por um lado, discursivamente seus agentes propagam a defesa da família nuclear; por outro, forçam a sua dissolução na objetividade das relações de produção que fomentam (Marx & Engels, 2010).

Considerações Finais

O objetivo desse estudo foi analisar a vivência da demissão por trabalhadores desempregados em municípios interioranos. A partir dos dados levantados nas entrevistas podemos concluir que a demissão é refratada pelos indivíduos em uma situação dramática de maior ou menor intensidade a depender da surpresa na interrupção do vínculo, pela esperança em obter uma nova fonte de renda e da valorização de outras esferas da vida, notadamente, a família. Em especial, o último determinante é característico do público analisado (de trabalhadores em municípios interioranos), considerando a necessidade de afastamento de suas famílias nucleares para a busca por renda por meio do trabalho.

Diante dessa conclusão, é possível elaborar ao menos três

implicações deste estudo. A primeira delas é quanto ao uso do conceito de vivência (*perezhivanië*) como estratégia para acessar os efeitos de movimentos do mundo do trabalho para os trabalhadores. Nessa direção, a partir das vivências nos termos aqui tratados, foi possível apreender as contradições e tendências de como são *refretadas* tais circunstâncias, integrando temas e conceitos que comumente são tratados de maneira isolada na literatura da Psicologia do Trabalho e das Organizações, quais sejam: trajetórias no mundo do trabalho, sentido, significado e sentimentos relativos ao trabalho. Assim, o uso do conceito de vivência – tanto enquanto fenômeno, como teoria do desenvolvimento, conforme defendido por Veresov – parece frutífero como forma de integrar aspectos relevantes para a construção de uma Psicologia a partir das trabalhadoras e dos trabalhadores. Além disso, o uso desse conceito pode, eventualmente, orientar ações profissionais e das políticas públicas na direção de combater os efeitos negativos de determinadas situações para os trabalhadores e trabalhadoras – no limite, a eliminação de tais eventos.

Nesse sentido, uma segunda implicação é no âmbito da legislação trabalhista e das políticas públicas de trabalho. Se a exigência de aviso prévio para a demissão de trabalhadores assalariados é uma regra que se justifica por possibilitar ao trabalhador a busca por um emprego enquanto está assegurado no seu trabalho atual, ele tem também um papel importante quanto a minimização dos efeitos psicossociais negativos da demissão. O que os dados da presente pesquisa retrataram é que, para os participantes, haver um tempo entre a comunicação da demissão e a interrupção do vínculo foram importantes para uma vivência menos dolorosa desse momento. Além disso, quanto à política pública, a segurança financeira pós-demissão, por meio do seguro-desemprego, também foi importante para uma vivência de menor sofrimento quando da demissão. Como relatado, as vivências marcadas por sentimentos e avaliações positivas quanto ao último emprego e a demissão estavam atreladas à esperança em conseguir, rapidamente, uma nova fonte de renda.

Uma terceira implicação é para as práticas de gestão de pessoas, relacionadas à demissão. Como apresentado no relato dos participantes, a minimização do conflito dramático da demissão está relacionada à existência de alguma esperança no futuro laboral. Seja por acreditarem que conseguiriam rapidamente outra fonte de renda (por meio de novo emprego ou seguro-desemprego) ou por já estarem em vias de efetivamente consegui-los, o que foi possível identificar era que essa segurança foi importante para uma vivência de menor sofrimento da demissão. Os participantes que desenvolviam essas crenças ou que efetivamente estavam em processo de contratação, o fizeram por conta própria, sem auxílio de algum serviço (como de intermediação de força de trabalho) ou do próprio setor de Gestão de Pessoas das empresas. Nessa direção sugere-se que, com base nesses achados, haja maior atenção, por parte desse setor de maneira geral, e das psicólogas, em particular, a atuação durante o período de aviso prévio. Essa, por sua vez, na direção de contribuir com a significação da vivência do trabalhador durante a demissão e em construir com ele alternativas possíveis de outros trabalhos.

Essas considerações são realizadas em um contexto que o país vem vivendo, nas últimas décadas, de aceleração dos processos de flexibilização dos contratos de trabalho e, conseqüentemente, de facilitação das demissões. Aprofunda ainda mais essa situação a atual pandemia do novo coronavírus, que tem ampliado o fechamento de vagas de trabalho e, portanto, de demissões. Nessa direção, sugere-se que pesquisa semelhante seja realizada no contexto da (pós-)pandemia. Além disso, uma das limitações do estudo foi não ter conseguido apreender de maneira qualificada as particularidades da vivência da demissão para grupos histori-

camente vulnerabilizados no mundo do trabalho, como negro/as, mulheres, jovens e pessoas LGBTs.

Se é possível, a partir dos dados gerados, apresentar algumas recomendações que minimizem o sofrimento e a crueldade própria do processo demissional, em favor da potencialização da ação dos trabalhadores e das trabalhadoras; todavia, a solução para esse drama social apenas é possível com a superação da necessidade de venda de força de trabalho para sobrevivência.

Referências

- Antunes, R. (2015). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2ª edição. São Paulo: Boitempo.
- Barros, M. M. S., & Araújo, M. R. M. (2018). Significado do trabalho para gerações de trabalhadores rurais no beneficiamento da castanha. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(2), 364-372. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.2.13944>
- Caldas, M. P. (2000a). Enxugamento de pessoal no Brasil: Pode-se atenuar seus efeitos em empresas e indivíduos? *Revista de Administração de Empresas*, 40(1), 29-41. <https://doi.org/10.1590/S0034-7590200000100004>
- Caldas, M. P. (2000b). *Demissão: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo*. São Paulo: Atlas.
- Coelho-Lima, F., & Bendassolli, P. F. (2018). A ideologia e o significado do trabalho para trabalhadores por conta própria. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 23(3), 259-270. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20180025>
- Coelho-Lima, F., Teixeira, M. R. C., Lima, K. L. S., & Medeiros, A. L. G. (2019). As vivências do desemprego entre trabalhadores no interior do Rio Grande do Norte. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(1), 99-115. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i1p99-115>
- Costa, M. S. (2010). Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. *Cadernos CRH*, 23(58), 171-190. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792010000100011>
- Duayer, M. (2016). Marx e a crítica ontológica da sociedade capitalista: crítica à centralidade do trabalho. *Verinotio*, 22, 29-43. <https://doi.org/10.12957/rep.2012.3880>
- Ferreira, L. A. A., & Tomei, P. A. (2006). *Downsizing e estresse*. *Revista Eletrônica de Administração*, 12(2), 1-23.
- Fleer, M., González-Rey, F., & Veresov, N. (2017). *Perezhivanie, emotions and subjectivity: setting the stage*. In M. Fleer, F. González-Rey, & N. Veresov (Eds.), *Perezhivanie, emotions and subjectivity: advancing Vygotsky's legacy* (pp. 1-17). Singapore: Springer.
- Fontanella, B. J. B., Ricas, J., & Turato, E. R. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cadernos de saúde pública*, 24, 17-27. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2008000100003>
- Freitas, M. E. (2006). Por uma ética na demissão? *Revista de Administração de Empresas*, 46(1), 102-106. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902006000100007>
- Furtado, R. A., Carrieri, A. P., & Bretas, P. F. F. (2014). Humor na Internet: trabalhadores utilizam nova estratégia para protestar contra demissões e terceirizações. *Revista de Administração*, 49(1), 33-44. <https://doi.org/10.5700/rausp1129>
- Grangeiro, R. R., & Bastos, A. V. B. (2018). O significado do trabalho para os artesãos da região do Cariri Cearense. *Holos*, 34(2), 190-206. <https://doi.org/10.15628/holos.2018.6256>
- Guimarães, N. A. (2009). *Desemprego, uma construção social*. São Paulo, Paris, Tóquio. Belo Horizonte: Editora Argvmentvn.
- Harvey, D. (2010). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Edições Loyola.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019). *Indicadores de subutilização da força de trabalho e de informalidade no mercado de trabalho brasileiro*. Brasília: IBGE.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2020). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua Primeiro trimestre de 2020*. Brasília: IBGE.
- Jesus, L. F. N., Benevides, T. M., & Dutra, R. Q. (2019). Prejuízo ou alforria? Os significados da perda do emprego entre os teletrabalhadores de teleatendimento. *Revista Formadores - Vivências e Estudos*, 12(2), 21-34.
- Lima, M. P. L. L., Lima, R. L. P., Elias, R. A., & Cissé Ba, S. A. (2017). Tempo de demissão em tempo líquido. *Revista Perspectivas em Psicologia*, 21(2), 126-135. <https://doi.org/10.14393/PPv21n2a2017-09>
- Machado H. V., Morais, M. R., & Hernandez, C. A. (2008). Explorando significados da demissão. *Revista Gestão e Planejamento*, 5(10), 07-15.
- Mandel, E. (1982). *O capitalismo tardio: uma tentativa de explicação marxista*. São Paulo: Nova Cultura.
- Mandelbaum, B., & Ribeiro, M. (2017). *Desemprego uma abordagem psicossocial*. São Paulo: Blucher.
- Marx, K. (2013). *O Capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo.
- Marx, K., & Engels, F. (2010). *Manifesto do partido comunista*. São Paulo: Boitempo.
- Miranda, R. S. (2011). *Demissão e identidades: implicações do rompimento de um longo vínculo de emprego* (Dissertação de mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2000). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas.
- Mok, N. (2017). On the concept of perzhivanie: a quest for a critical review. Em M. Fleer, F. González-Rey, & N. Veresov (Eds.), *Perezhivanie, emotions and subjectivity: advancing Vygotsky's legacy* (pp. 19-46). Singapore: Springer.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working*. New York: Academic Press.
- Organização Internacional do Trabalho - OIT (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work* (Fifth edition). Genebra: OIT.
- Pasqualini, J. C., & Martins, L. M. (2015). Dialética singular-particular-universal: implicações do método materialista dialético para a psicologia. *Psicologia e Sociedade*, 27(2), 362-371. <https://doi.org/10.1590/1807-03102015v27n2p362>
- Tolfo, S. R., & Coutinho, M. C. (2007). Implicações de programas de enxugamento para ex-trabalhadores de empresas estatais. *Psicologia e Sociedade*, 19(n. esp.), 57-65. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400009>
- Vaclavik, M. C., Pithan, L. H., Avila, V. P. Bianchini, C., & Antunes, E. D. D. (2017). Demissão: significados, possibilidades e reflexões a partir de uma meta-análise das publicações dos últimos vinte anos. Em *ANPAD, Anais do 41º Encontro da ANPAD* (pp. 1-17). São Paulo.
- Veresov, N. (2016). *Perezhivanie as a phenomenon and a concept: questions on clarification and methodological meditations*. *Cultural-Historical Psychology*, 12(3), 129-148. <https://doi.org/10.24234/miopap.v17i1.365>
- Vygotsky, L. S. (2006). *Obras escogidas*. Tomo IV. Madrid: Machado Libros SA.

Informações sobre os autores:

Margarida Mayara Moura Miranda

Departamento de Psicologia, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Campus Universitário, Lagoa Nova
59078-970 Natal, RN, Brasil, Caixa postal: 1524
E-mail: margarida_mayara@hotmail.com

Maria Wilma da Silva Dantas de Medeiros

E-mail: mariawilma77@gmail.com

Fellipe Coelho-Lima

E-mail: fellipecoelho@limalima@gmail.com