

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ADMINISTRAÇÃO

**SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES REMANESCENTES DE
PROCESSOS DE DEMISSÃO EM MASSA:**

Identificando Impactos Através de uma Análise de Discurso Crítica

Wellyngton Ribamar Silva Poli

SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES REMANESCENTES DE PROCESSOS DE
DEMISSÃO EM MASSA:
Identificando Impactos Através de uma Análise de Discurso Crítica

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Instituto de Ciências Agrárias da Universidade Federal
de Minas Gerais, como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Administração

Orientador: Prof. Dr. Cledinaldo Aparecido Dias

Montes Claros
Instituto de Ciências Agrárias (ICA/UFMG)

2022

Wellyngton Ribamar Silva Poli. **SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES
REMANESCENTES DE PROCESSOS DE DEMISSÃO EM MASSA:** Identificando
Impactos Através de uma Análise de Discurso Crítica

Aprovado pela banca examinadora constituída por:

Ma. Julia Salvador Argenta

Prof. Dr. Frederico Antonio Mineiro Lopes - ICA/UFMG



Prof.Dr. Cledinaldo Aparecido Dias - Orientador ICA/UFMG

Montes Claros, 14 de julho de 2022

Dedico a minha família e amigos que me apoiaram durante todo o meu percurso acadêmico na graduação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família por todo o apoio durante essa jornada, à minha mãe Maria de Fátima por toda a sabedoria, força, carinho e apoio durante todos os momentos da minha graduação e pelo amor que me manteve sempre seguro mesmo estando longe, ao meu pai Ribamar Poli agradeço por todos os ensinamentos “da vida” que sempre me iluminaram em momentos de conflito, e pela sua dedicação e esforço em querer ver seus filhos estudando em espaços dos quais não teve acesso. À minha irmã Kelly Poli por ter sempre me incentivado a buscar meus sonhos, sempre disposta a abrir todas as portas que estivessem fechadas. Ao meu sobrinho Matheus Poli por todo o apoio e preocupação.

Agradeço ao professor Cledinaldo Aparecido Dias não somente pelo excelente trabalho enquanto orientador, mas também por ter se tornado para mim um grande mentor e amigo, que me abriu o olhar para uma nova perspectiva dentro da administração o que fez com que eu me encontrasse de forma definitiva no curso. Não teria formas de agradecer por toda atenção e dedicação tanto com a pesquisa, quanto com minhas perspectivas enquanto profissional.

Agradeço a minha grande amiga Beatriz Molina por ter sempre sido um porto seguro em todos os momentos da minha trajetória na graduação, mesmo estando distante você sempre me salvou. À todos os meus amigos de São João da Boa Vista que sempre se preocuparam comigo.

Às minhas amigas Luciana Basile, Ingrid Stéfany, Nicolly Souza, Amanda Imamura e meu amigo César Saraiva, sem vocês eu jamais teria conseguido chegar até o final.

À Victória e Helena Silveira, por todo o amor e carinho, mas também pelas ideias e apoio na execução da pesquisa se não fossem por vocês esse trabalho não teria existido.

Ao Professor Filippo Savoi que têm me apoiado e me orientado desde o período do ensino técnico.

Agradeço aos participantes da pesquisa pelo tempo dedicado para a entrevista e por toda a confiança depositada para tratar de um assunto tão sensível.

Por fim agradeço à todos os professores do Instituto de Ciências Agrárias da UFMG que contribuíram no meu percurso acadêmico, em especial ao Professor Hélder dos Anjos que me acompanhou e me acolheu desde a primeira semana do curso.

“Só há duas opções nesta vida: se resignar ou se indignar. E eu não vou me resignar nunca.”

(Darcy Ribeiro)

RESUMO

As práticas de enxugamento de pessoal e de *downsizing* têm sido utilizadas de maneira recorrente e persistente pelas organizações para redução de custos e despesas e para garantir a melhora na sua competitividade. As organizações sindicais, que se organizam em defesa dos direitos e da permanência dos trabalhadores em um trabalho digno, têm enfraquecido e se tornado incapazes de cumprir seu papel. Compreendendo que apresentar e tornar o trabalhador consciente sobre os efeitos da ideologia gerencialista em si e sua saúde mental é um passo significativo para promover a sua emancipação e a superação das relações assimétricas de poder que impactam sua vida, este trabalho teve por objetivo identificar como os trabalhadores que permanecem na empresa após um processo de demissão em massa descrevem os impactos deste processo na sua saúde mental. Para embasar as análises o referencial teórico apresenta o estado da arte do tema, o conceito chave de contrato psicológico, e preceitos da sociologia clínica como recurso teórico metodológico de análise, tomando como base o conceito de ideologia gerencialista proposto por Vicent de Gaulejac (2007). Para alcançar o objetivo, foram realizadas entrevistas individuais com tempo médio de 40 minutos de duração. Foram entrevistadas 10 pessoas de quatro empresas distintas que permaneceram em suas instituições depois da ocorrência de processos de demissão em massa nos últimos 12 meses. A seleção dos entrevistados deu-se em duas etapas sendo a primeira por acessibilidade e a segunda tipo “bola de neve”, onde os primeiros entrevistados indicaram novos possíveis participantes. A análise dos dados foi desenvolvida a partir da Análise de Discurso Crítica, utilizando-se das categorias coesão, representação dos atores sociais, escolha lexical, metáfora, modalização e transitividade. Como resultados, identificou-se como consequências físicas no trabalhador: cansaço, esgotamento, distúrbios alimentares, fraqueza, queda de pressão. Como consequências sociais, foram encontrados: perda da confiança na empresa e nos colegas de trabalho, aumento de competitividade, redução na participação, fragilização das relações entre os colegas de trabalho, aumento de conflitos no ambiente de trabalho. Como consequências psicológicas, foram encontrados: medo, ansiedade, insegurança, desapego com a empresa, medo de errar, insônia, redução ou aumento no desempenho (baseado no medo de ser demitido), *burnout*, sentimento de desmotivação, insegurança quanto ao trabalho executado. E como consequências no ambiente de trabalho, foram encontrados: necessidade de aumentar o ritmo de trabalho para mostrar seu valor, sobrecarga e aumento no ritmo de trabalho, mudanças nas funções sem o devido treinamento, mudanças em hábitos de consumo, contaminação do tempo de lazer e perda de concentração no trabalho. Espera-se que os resultados possam contribuir tanto para que trabalhadores que tenham contato com este trabalho possam se identificar nas situações quanto, a partir disso, conscientizar-se das relações de dominação que o permeiam. Da mesma forma, para proprietários e gestores para que possam humanizar seus processos e tomar consciência dos impactos da demissão em massa. Por fim, espera-se que esta pesquisa possa motivar novos estudos na área.

Palavras-chave: *Downsizing*. Ideologia Gerencialista. Agravos Psicológicos.

ABSTRACT

Mass layoff and downsizing practices have been recurrently and persistently used by organizations to reduce costs and expenses and to ensure an improvement in their competitiveness. Trade union organizations, which organize themselves in defense of workers' rights and permanence in decent work, have weakened and become incapable of fulfilling their role. Understanding that presenting and making workers aware of the effects of managerial ideology on themselves and their mental health is a significant step towards promoting their emancipation and overcoming the asymmetrical power relations that impact their lives, this study aimed to identify how workers who remain in the company after a mass dismissal process describe the impacts of this process on their mental health. To support the analysis, the theoretical framework presents the state of the art of the subject, the key concept of psychological contract, and precepts of clinical sociology as a theoretical methodological resource for analysis, based on the concept of managerial ideology proposed by Vincent de Gaulejac (2007). To achieve the objective, individual interviews were carried out with an average duration of 40 minutes. Ten people were interviewed from four different companies who remained in their institutions after mass layoffs occurred in the last 12 months. The selection of interviewees took place in two stages, the first for accessibility and the second as "snowball" type, where the first interviewees indicated new possible participants. Data analysis was developed with Critical Discourse Analysis, using the following categories: cohesion, representation of social actors, lexical choice, metaphor, modalization and transitivity. As a result, it was identified as physical consequences for the worker: tiredness, exhaustion, eating disorders, weakness, pressure drop. As social consequences were found: loss of trust in the company and in co-workers, increased competitiveness, reduced participation, weakened relationships between co-workers, increased conflicts in the work environment. As psychological consequences were found: fear, anxiety, insecurity, detachment from the company, fear of making mistakes, insomnia, reduction or increase in performance (based on the fear of being fired), burnout, feeling of demotivation, insecurity about the work performed. And as consequences in the work environment were found: need to increase the work to show one's value, overload and increase in the work pace, function changes without proper training, consumption habits changes, contamination of leisure time and loss of concentration at work. It is hoped that this research reach workers who have been through a similar situation and help them become aware of the relations of domination that permeate the work environment. Likewise, for owners and managers so that they can humanize their processes and become aware of the impacts of mass layoffs. It is hoped that this research can motivate further studies in the area.

Keywords: Downsizing. Managerial ideology. Psychological Disorders.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Arcabouço teórico-metodológico da ADC	34
Figura 2 - Sistematização de um processo de ADC	34
Figura 3 - Rede de sistema de Representação dos Atores Sociais	40
Quadro 1 - Modos gerais de operação da ideologia	26
Quadro 2 - Perfil dos entrevistados pela pesquisa	32
Quadro 3 - Coesão por conjunção de realce “porque”	37
Quadro 4 - Coesão por conjunção de realce “então”	37
Quadro 5 – Síntese das categorias utilizadas	42

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 Demissão, demissão em massa e downsizing	14
2.2 Efeitos dos processos de demissão em massa no ambiente de trabalho	15
2.3 Consequências dos processos de demissões em massa na saúde física e mental do trabalhador	17
2.4 Captura do sujeito e violação do contrato psicológico	19
2.5 Fatores que influenciam a percepção do trabalhador sobre os efeitos do downsizing	21
2.6 Revisitando a Sociologia Clínica como recurso teórico de análise organizacional	22
2.7 Ideologia, Discurso e Ideologia Gerencialista	24
2.7.1 Conceito de ideologia, ideologia gerencialista e operações do poder	24
2.7.2 Discurso e Ideologia	28
3 METODOLOGIA	30
3.1 Natureza e Classificação da Pesquisa	30
3.2 Análise de Discurso Crítica	33
3.3 Categorias Analíticas	36
3.3.1 Categoria Coesão	36
3.3.2 Categoria Sistema de Transitividade	38
3.3.3 Categoria Representação dos Atores Sociais	39
3.3.4 Categoria Escolha Lexical ou Vocabulário	40
3.3.5 Categoria Modalidade	41
3.3.5 Categoria Metáfora	41
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	43
4.1 Eixo 1: Impactos sociais da demissão em massa na convivência social	43
4.2 Eixo 2: Consequências das demissões em massa na organização do trabalho	52
4.3 Eixo 3: Sentimentos emergentes após a demissão em massa	61
4.4 Eixo 4: Desafios resultantes para o trabalhador após o processo de demissão em massa	75
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	80
REFERÊNCIAS	82
APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA	87

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	88
ANEXO A - PARECER CONSUBSTANCIADO DA UNIDADE	91
ANEXO B - COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO	94

1 INTRODUÇÃO

O fim do século XX transformou a dinâmica produtiva global. A lógica da produção passou a responder às pressões da economia financeira. O aumento de multinacionais reduziu o controle do Estado nos limites especulativos das empresas com a desterritorialização do capital, e a fusão das telecomunicações com a informática garantiu que se estabelecesse uma obsessão imediatista dos mercados financeiros (GAULEJAC, 2007). Nesse cenário, a gestão nas empresas emerge como uma máquina “ansiosa” em uma busca voraz pela eficácia e, ao mesmo tempo, esvaziada de mão-de-obra, onde o sentido e o valor do trabalho produtivo é degradado em razão da rentabilização financeira (GAULEJAC, 2007; LHUILIER, 2013).

Nesse modelo, o valor do trabalhador está diretamente atrelado à sua capacidade individual em se adequar às necessidades das organizações e proporcionar benefícios para elas (BÉHAR, 2019; PLIOPAS; TONELLI, 2007).

O olhar do trabalhador como recurso de produção é reforçado pelas novas dinâmicas e diretrizes do trabalho. Reforça-se o sentido do ser humano como matéria prima do processo produtivo. O trabalhador é mensurado, quantificado e valorizado de acordo com aquilo que é capaz de produzir. Um verdadeiro instrumento que age em função de atender as demandas da organização e promover maior lucro aos gestores da empresa. Vistos como recursos, quando deixam de ser produtivos, são descartados (GAULEJAC, 2007).

Nessa conjuntura, o desenvolvimento da empresa como uma finalidade em si é posto acima do desenvolvimento da sociedade (GAULEJAC, 2007) e o trabalhador é visto na mesma perspectiva que as matérias primas, as ferramentas de produção e o capital. Um processo de “coisificação” do ser humano (DIAS *et al.* 2020).

Na tentativa de alcançar cada vez mais seus objetivos, as organizações se envolvem em desenvolver estratégias de gestão que permitam o aumento do retorno do capital com o menor emprego possível de recursos. Nesse sentido, se o ser humano é recurso, desfazer-se dele não fará grande diferença (GAULEJAC, 2007).

A desvalorização da pessoa, alinhada à busca imediata de rentabilidade, fornece um contexto em que as práticas de demissões em massa e *downsizing* (prática de “enxugamento” da organização, redução de custos e de reestruturação produtiva em que comumente realizam-se demissões em massa) aparecem intencionalmente como estratégia de negócio, a fim de reduzir custos e buscar o aumento da eficácia e desempenho organizacional, sem qualquer preocupação com as consequências danosas que irão causar naqueles indivíduos que por tanto

tempo se dedicaram à organização e foram demitidos, assim como aqueles remanescentes na empresa (BIANCHINI, 2017; CALDAS, 2000; PLIOPAS, 2004; SELIGMANN-SILVA, 2000).

Os efeitos negativos de um processo de demissão em massa nos remanescentes já são conhecidos pela literatura (CALDAS, 2000; DOLLARD; WINEFIELD, 2002; FRONE; BLAIS, 2020; LANGSTER; CUTRER, 2021; SELIGMANN-SILVA, 2001), tendo até mesmo uma nomenclatura própria para o conjunto dos sintomas, conhecida como a “síndrome do sobrevivente”, que envolvem o sentimento forte e ambivalente de culpa, dor, medo, alívio e excitação (CALDAS, 2000).

Da mesma forma, também foram levantadas as consequências das demissões em massa no cotidiano e na organização do trabalho, isto é, nas transformações das dinâmicas e das relações dos trabalhadores com as suas funções em função dos objetivos da empresa, como o aumento do ritmo de trabalho, prolongamento de jornada, intensificação da produção, acúmulo de funções em um mesmo trabalhador, desvios de funções sem o devido treinamento, restrição de duração de pausas no trabalho, compressão de despesas pelas empresas em manutenção, limpeza, equipamentos de proteção física dos trabalhadores e refeições em geral (SELIGMANN-SILVA, 2001).

Ressalta-se que, embora reconhecidas as possibilidades dos vieses advindos de uma pesquisa pós-pandemia Covid-19, o foco das análises não tem a pretensão de se voltar para os aspectos exclusivos da pandemia, mas nas consequências das demissões em massa na saúde mental dos trabalhadores remanescentes.

Para além da pandemia Covid-19, trabalhadores são cada vez mais facilmente descartáveis pelas empresas, como apresentado por Araújo (2020), Gaulejac (2007), Pagés *et al.* (1993) e Sennet (2015). As práticas de “enxugamento” de pessoal e de *downsizing* têm sido utilizadas de maneira recorrente e persistente pelas organizações para redução de custos e despesas para garantir a melhora na sua competitividade (BARUCH; HIND, 1999; CALDAS, 2000; FRONE; BLAIS, 2020; PLIOPAS; TONELLI, 2007; SADEHV, 2004; VACLAVICK, 2017).

Instituições sindicais, que se organizam em defesa dos direitos e da permanência dos trabalhadores em um trabalho digno, têm se enfraquecido e se tornado incapazes de cumprir seu papel. Tal fato pode ser explicado em razão do crescimento das multinacionais e da consequente desterritorialização do capital (BIANCHINI, 2017). Além disso, no Brasil, desde 2016, governos e legisladores se alinham em uma tendência ultra neoliberal, promovendo um desmonte do estado de bem-estar social e se entregando à lógica do capital, reduzindo direitos

e garantias dos trabalhadores e facilitando as demissões para as empresas através de reformas trabalhistas (ARAÚJO, 2020).

Observando esse cenário, o presente estudo se dedica a elaborar espaços de fala e reflexão ao trabalhador remanescente de um processo de demissão em massa, que se encontra “à própria sorte”, desamparado pela sociedade civil, pelo Estado e pela empresa. Compreende-se que a partir do processo de reflexão, o trabalhador pode tornar-se consciente sobre os efeitos da ideologia gerencialista em si e em sua saúde mental. E, estando consciente das relações assimétricas de poder que impactam sua vida, tornar-se possível caminhar para promover a sua emancipação (VIEIRA; RESENDE, 2016). Importar-se com o trabalhador para além do discurso funcionalista, isto é, baseado em ver o trabalhador como meros instrumentos que executam funções, apresenta-se como significativamente importante para o avanço dos estudos organizacionais.

Nesse sentido, levanta-se o seguinte problema de pesquisa: como os trabalhadores que permanecem na empresa após um processo de demissão em massa descrevem os impactos desse processo na sua saúde mental?

Visando responder a esse problema de pesquisa, este trabalho tem como objetivo geral identificar como os trabalhadores que permanecem na empresa após um processo de demissão em massa descrevem os impactos desse processo na sua saúde mental. Especificamente, busca-se: a) averiguar os impactos sociais da demissão em massa na convivência social (família, amigos e colegas de trabalho) do trabalhador remanescente; b) verificar as consequências das demissões em massa na organização do trabalho; c) identificar sentimentos emergentes após a demissão em massa; e, d) levantar os desafios resultantes para o trabalhador após o processo de demissão em massa.

Após esta seção introdutória, o trabalho seguirá por quatro seções, sendo: o referencial teórico, onde são abordados trabalhos anteriores, similares, perspectivas e embasamentos da pesquisa; a metodologia, que apresenta os procedimentos metodológicos adotados pela pesquisa; a análise dos resultados e discussões sobre os dados levantados e criados. Por fim, são apresentadas as considerações finais do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Com intuito de gerar uma compreensão ampla acerca deste trabalho e da discussão sobre os impactos das demissões em massa na saúde mental de trabalhadores remanescentes de um processo de demissão em massa, esta seção será dividida em sete subseções, sendo a primeira para apresentar discussões na literatura relativo à demissão, à demissão em massa e ao *downsizing*; a segunda trata sobre os efeitos dos processos de demissão em massa no ambiente de trabalho; a terceira apresenta reflexões sobre as consequências dos processos de demissões em massa na saúde física e mental do trabalhador; a quarta discute a captura do sujeito e a violação do contrato psicológico; a quinta aborda os fatores que influenciam a percepção do trabalhador sobre os efeitos do *downsizing*; a sexta revisita a sociologia clínica como recurso teórico para análise das organizações; e, por fim, a sétima conceitua e discute aspectos sobre ideologia, discurso e Ideologia Gerencialista.

2.1 Demissão, demissão em massa e *downsizing*

Para compreensão dos efeitos do processo de demissão em massa, cabe conceituar e esclarecer conceitos relacionados ao enxugamento de pessoal tais como demissão, demissões em massa, *downsizing*, e demonstrar a partir destes conceitos como o trabalhador se relaciona nesse meio. Este trabalho se apropriará mais do conceito de demissões dentro de um contexto de *downsizing*, por ser um mecanismo intencional da organização implementado pelos gestores em busca da melhoria no desempenho da empresa, dissimulado em um processo de redução de custos sem a perda de produtividade.

A prática de enxugamento de pessoas nas organizações tornou-se uma característica comum e duradoura nas empresas, que buscam constantemente a redução de custos através da demissão (BARUCH; HIND, 1999; CALDAS, 2000; FRONE; BLAIS, 2020; PLIOPAS; TONELLI, 2007; SADEHV, 2004; VACLAVICK, 2017).

Entende-se o conceito de demissão como o evento que remove o indivíduo de sua atividade remunerada contra a sua vontade (CALDAS, 2000; PLIOPAS; TONELLI, 2007). E, quando realizada de forma coletiva, coloquialmente é definida como “demissão em massa”, podendo este processo estar ou não vinculado a um processo de *downsizing* (CALDAS, 2000).

Faz-se necessário advertir que o *downsizing* não é necessariamente sinônimo de demissão em massa. O *downsizing* deve ser compreendido como um conjunto de atividades implementadas de maneira intencional para garantir a melhora da eficácia e eficiência da

organização por meio da redução de custos e da reorganização dos processos de trabalho, visando garantir a melhora na competitividade da empresa. Entretanto, a demissão em massa é o mecanismo mais comum utilizado para este objetivo (PLIOPAS; TONELLI, 2007).

Pliopas e Tonelli (2007) e Caldas (2000) adotam a noção de que o termo *downsizing*, na verdade, trata-se de um modismo cujo significado é sinônimo de reengenharia, um termo já conhecido dentro da administração. Outros termos aplicados com frequência são o Programa de Demissão Voluntárias (PDV) e o Programa de Demissão Incentivada (PDI) tratados na literatura como sinônimos e que podem ser consideradas como práticas de *downsizing*, onde as empresas oferecem benefícios e vantagens para os trabalhadores se desligarem “voluntariamente” da organização (VACLAVICK *et al.*, 2017).

Os processos de demissões em massa, da maneira qual for, geram consequências ao trabalhador desde o demitido pelo enxugamento ao trabalhador remanescente na organização (MAERTZ JR *et al.*, 2010). Nesse sentido, para compreender melhor este cenário de consequências, na próxima subseção serão abordados os efeitos dos processos de demissões em massa no ambiente de trabalho.

2.2 Efeitos dos processos de demissão em massa no ambiente de trabalho

Compreender os impactos na saúde mental do trabalhador requer analisar outros elementos para além do próprio trabalhador. Identificar as transformações no ambiente de trabalho e na dinâmica produtiva em que o trabalhador está inserido é fundamental para entender os efeitos de processos de reestruturação produtiva, como os casos dos processos de enxugamento de pessoal e *downsizing*. Neste sentido, esta subseção irá apresentar os impactos dos processos de *downsizing* no ambiente de trabalho, trazendo o enfoque para os efeitos na dinâmica do trabalho e na rotina do trabalhador.

O processo de enxugamento de pessoal e de reestruturação produtiva transforma o cotidiano do trabalhador, deixando sequelas no ambiente organizacional como o aumento no ritmo do trabalho, o prolongamento da jornada, maiores conflitos entre os trabalhadores, acúmulo de funções, desvios de funções sem o treinamento adequado, restrições na duração das pausas de trabalho e a compressão das despesas de limpeza e manutenção (SELIGMANN-SILVA, 2001).

Desenvolve-se no ambiente organizacional um cenário com maiores pressões, onde as exigências de trabalho são maiores, a percepção de que as atividades não são devidamente

recompensadas é ampliada, e o ambiente de trabalho passa a estar repleto de suspeitas e de conflitos (LANGSTER; CUTRER, 2021; PARKS-YANCY, 2011).

O que constrói o ambiente organizacional, além do espaço físico são as relações e as pessoas que o compõem. A perda das pessoas acaba por afetar tanto o acesso à informação como também a capacidade de se manter naquela empresa o capital social adquirido no decorrer do tempo ao se perder com o enxugamento, tem consequências nas projeções da carreira do sobrevivente, que por vezes ao perder colegas que fundamentais para o avanço de sua carreira, acabam optando até mesmo pelo seu desligamento voluntário da organização (PARKS-YANCY, 2011).

O sentimento de que as oportunidades de crescimento na empresa após o *downsizing* foram reduzidas é um dado que se repete em outros estudos analisados. Ndlovu e Parumasur (2005) identificaram que, apesar de os processos de oportunidades de carreiras serem vistos como justos nas organizações estudadas, os sobreviventes identificaram que as chances de promoção foram reduzidas após o *downsizing*. Além disso, os autores verificaram a existência de um sentimento de não realização de si na organização por parte do trabalhador, ao acreditar não ser possível ou capaz de alcançar os objetivos pessoais na organização ou então de que as empresas não despertam seu interesse e nem aproveitam o seu talento (NDLOVU; PARUMASUR, 2005).

Este novo ambiente de pressões, aumento de exigências de trabalho, redução da moral, redução dos laços interpessoais, de desconfiança e suspeitas acaba afetando a sensação de bem estar do sobrevivente. Brockner *et al.* (2004) demonstram que em um ambiente pós *downsizing* em que a percepção de controle da empresa por parte do indivíduo é alta, existe uma relação diretamente proporcional entre a sensação de ameaça ao bem estar e o desempenho do trabalhador. Enquanto esta relação entre ameaça ao bem estar e desempenho é inversamente proporcional quando a percepção de controle é relativamente baixa. Essa associação entre o aumento do controle percebido, aumento da ameaça ao bem-estar e aumento do desempenho organizacional corrobora com os achados de Ndlovu e Parumasur (2005) que associaram o aumento do comprometimento no trabalho devido ao medo.

2.3 Consequências dos processos de demissões em massa na saúde física e mental do trabalhador

O vínculo do trabalhador com a organização não é estabelecido somente no contrato formal, mas também coexiste em um contrato informal, chamado de contrato psicológico. Este segundo contrato baseia-se em expectativas recíprocas e implícitas como valores, ambições e desejos, no qual o trabalhador desempenha sua atividade esperando que a organização tenha as melhores intenções recíprocas com ele. Quando existe a percepção de que a organização não cumpriu com a sua parte nesse contrato, é refletida no trabalhador como uma violação do contrato psicológico.

A violação desse contrato informal tem como consequências nos trabalhadores sentimentos de traição e perda da confiança na organização. Uma das maneiras que o trabalhador vivencia esta quebra do contrato psicológico é através do processo de *downsizing*, seja para o indivíduo demitido ou o remanescente, pois a perda na confiança reflete-se no comportamento do sujeito (LANGSTER; CUTRER, 2021; MAERTZ JR, 2010; NDLOVU; PARAMASUR, 2005).

Langster e Cutrer (2021), através de uma revisão de escopo realizada com 20 artigos empíricos, encontraram que o processo de violação do contrato psicológico decorrente de um processo de *downsizing* está relacionado nos trabalhadores remanescentes de demissões em massa (ou também chamados de “sobreviventes”) aos sintomas como: baixa satisfação com o trabalho, esgotamento, falta de paixão, sensação de estar sobrecarregado, aumento de ausências no trabalho, redução da confiança nas funções, diminuição do interesse ou aumento da interrupção nas relações de trabalho, redução com compromisso organizacional, maior absenteísmo, redução da produtividade, ansiedade, depressão, insegurança com o próprio trabalho e um maior interesse em deixar a organização. Além desses sintomas, também foram encontrados o aumento no uso de licenças médicas utilizadas pelos trabalhadores, das quais apresentavam um aumento estatisticamente significativo de isquemia, concentração de colesterol e índice de massa corporal, aumento marginal nas taxas de divórcio e uso de álcool, e no geral um aumento na morbidade e mortalidade.

Além disso, outras consequências do *downsizing* no indivíduo remanescente foram identificadas, tais como: a perda da capacidade criativa, a redução da autoestima e da confiança na empresa, e a redução do desempenho no trabalho gerado pelo medo de ser demitido (DATTA *et al.*, 2010; DREHMER; MORAIS, 2020).

A insegurança com a permanência no trabalho é um fator recorrente identificado nos artigos analisados. Langster e Cutrer (2021) argumentam que essa insegurança decorrente do *downsizing* pode levar à insatisfação no trabalho, ao aumento do absenteísmo, à maior rotatividade e ao aumento da intenção do funcionário de deixar a organização. Maertz JR *et al* (2010) em um estudo quantitativo (N = 13.683), ao realizar um comparativo entre grupos em que ocorreram e não ocorreram o *downsizing*, identificaram que em grupos em que ocorreram o *downsizing* foi identificado menos segurança no emprego, menos vínculos com a empresa e com colegas e maior intenção de rotatividade do que no grupo sem *downsizing*.

Corroborando com esses achados, Ndlovu e Parumasur (2005), através de um estudo quantitativo com amostra aleatória estratificada de 361 trabalhadores sobreviventes, identificaram nos remanescentes a insegurança quanto ao emprego como consequência da perda de confiança e da quebra do contrato psicológico com a empresa. Fator apresentado também por Parks Yancy (2011) em um estudo qualitativo com afro-americanos, onde se observou a insegurança com o trabalho e a falta de confiança na empresa, como um fator desencadeador para que o trabalhador remanescente realizasse em alguns casos seu próprio desligamento após o processo de demissão em massa.

A violação do contrato psicológico e suas consequências na confiança com a empresa e na insegurança gerada pelos trabalhadores quanto ao próprio emprego refletiu-se também na perenidade do indivíduo na organização, onde foram identificadas maiores intenções de rotatividade pelos remanescentes (LANGSTER; CUTRER, 2021; MAERTZ JR *et al.*, 2010; PARKS-YANCY, 2011; VAN DICK; DRZENSKY; HEINZ, 2016).

Em contrapartida, NGirande, Terera e Mutodi (2014) identificaram, em um estudo quantitativo (N = 180) em uma madeireira na África do Sul, que houve maior satisfação e comprometimento com o trabalho após o *downsizing*. Ndlovu e Parumasur (2005) também identificaram um maior comprometimento com a organização após o processo de enxugamento, entretanto, atribuíram este maior comprometimento ao medo e não à lealdade com a organização.

Outros efeitos e sentimentos foram identificados nos trabalhadores sobreviventes como: o sentimento de culpa por se manterem na empresa enquanto seus colegas foram demitidos (NDLOVU; PARUMASUR, 2005; PARKS-YANCY, 2011), o estado de estresse devido à quebra da confiança e o aumento da carga de trabalho (LANGSTER; CUTRER, 2021; NDLOVU; PARUMASUR, 2005; PARKS-YANCY, 2011), a redução da identificação do trabalhador com o empregador, a diminuição da capacidade criativa no trabalho (VAN DICK;

DRZENSKY; HEINZ, 2016), e a redução da moral e da autoestima, apresentada também como distanciamento e falta de paixão no trabalho (LANGSTER; CUTRER, 2021).

A redução da produtividade e do desempenho do trabalhador após o *downsizing* também é um efeito recorrente nos artigos analisados (LANGSTER; CUTRER 2021; MAERTZ JR *et al.*, 2010; NDLOVU; PARUMASUR, 2005; PARKS-YANCY, 2011; VAN DICK; DRZENSKY; HEINZ, 2016). Autoras como Langster e Cutrer (2021) associam essa queda na produtividade como consequência da quebra do contrato psicológico e da perda da confiança do trabalhador com a empresa, o que gera uma desmotivação com o próprio trabalho.

A quebra do contrato psicológico conforme visto acima foi um fator considerado desencadeador de diversos sentimentos e consequências para a saúde mental do trabalhador. Nesse sentido, a próxima subseção irá explorar a maneira como ocorre a construção deste contrato através da sedução e da integração entre trabalhador e empresa, a qual consolida o contrato psicológico.

2.4 Captura do sujeito e violação do contrato psicológico

Para entender a construção do contrato psicológico, é importante compreender as maneiras como o trabalho influencia na construção da subjetividade do sujeito e como as empresas da hipermodernidade trabalham para seduzir e conquistar os desejos de realização do indivíduo.

O sujeito não surge paralelo ao corpo, ele se constrói em uma busca interminável de si mesmo para construir a sua subjetividade formada a partir da relação com os outros e com o mundo, para se situar, posicionar e estabelecer os trajetos da própria vida (LHUILIER, 2017).

Para Faria e Meneghetti (2007), subjetividade é a forma da construção da percepção do real, integrando atividades afetivas, psíquicas, emocionais do indivíduo ou do coletivo. Para se ver, ouvir-se, refletir-se, o sujeito necessita ser olhado, visto, escutado por outro sujeito e, para além dele, pela comunidade dos homens (LHUILIER, 2017).

Dessa forma, pode-se apontar o trabalho como um dos caminhos que influenciam na constituição da subjetividade, pois por meio do trabalho é possível ao indivíduo estabelecer relações com os outros, engajar-se, cooperar, mudar e confrontar perspectivas e práticas (LHUILIER, 2013). Nesse sentido, o trabalho é um ambiente propício para a construção ou desconstrução do sujeito, que ora pode ser um ambiente de pertencimento e de relações sociais com outros sujeitos, ora um universo de pressões e de exploração (LHUILIER, 2013).

Gaulejac (2007) apresenta que as organizações, através de mecanismos e métricas de desempenho individuais, promovem que os trabalhadores se tornem cada vez mais individualistas, disputando entre seus próprios colegas para conseguir um reconhecimento pela organização, que pode vir através de um bônus, prêmio, para garantir a manutenção no cargo ou uma promoção. Nesse processo, a individualidade do sujeito é submetida a um papel de submissão dos interesses individuais em razão dos interesses organizacionais (DIAS *et al.*, 2019).

No ambiente de trabalho onde as empresas passam a serem vistas como responsáveis por prover o reconhecimento e a possibilidade da realização dos desejos narcísicos do indivíduo, a organização alcança um patamar de endeusamento através de uma profunda integração ideológica com o trabalhador (PAGÉS *et al.*, 1993). Nessa perspectiva, o indivíduo por se ver como parte de algo maior, experimenta a sua nova identidade como parte da organização, doando sua subjetividade para se consolidar como parte desse “algo maior” (DEJOURS, 2004; FARIA; MENEGHETTI, 2007).

Essa integração da subjetividade do indivíduo com a empresa gera um vínculo entre empregado e organização que atravessa os limites definidos no contrato formal de trabalho. O contrato psicológico constitui-se na crença de que existem obrigações recíprocas entre empregador e empregado, baseados em expectativas, valores e aspirações de obrigações implícitas e na confiança do relacionamento, tendo em vista que essas promessas não são explícitas (ANBREU; SILVA, 2006).

Na ocorrência de um processo de demissão em massa, os trabalhadores remanescentes possuem a percepção de que houve uma violação unilateral deste contrato psicológico, rompendo-se com isto os laços sentimentais com a empresa (LANGSTER; CUTRER, 2021). E, como consequência deste rompimento, gera-se também sentimentos de raiva e desconfiança com a empresa (SAHDEV, 2004). Com a reestruturação produtiva, soma-se a esse quadro a sobrecarga decorrente da nova organização do trabalho alinhada à necessidade de se assegurar no trabalho, tendo em vista a então inexistência do contrato psicológico (HOEFEL, 2002).

2.5 Fatores que influenciam a percepção do trabalhador sobre os efeitos do *downsizing*

Os efeitos do *downsizing* são percebidos de maneiras diferentes em alguns estudos. Enquanto alguns autores identificaram efeitos negativos para a saúde física e mental do trabalhador (BROCKNER *et al.*, 2004; LANGSTER; CUTRER 2021; MAERTZ JR *et al.*, 2010; NDLOVU; PARUMASUR, 2005; PARKS-YANCY, 2011; VAN DICK; DRZENSKY; HEINZ, 2016), outros não encontraram efeitos negativos na saúde física e mental, como mortalidade e aumento de licenças médicas (MARTIKAINEN; MAKI; JANTTI, 2008; OSTHUS; MASTEKAASA, 2010), mas foram identificados aspectos positivos, como aumento na satisfação com o trabalho e comprometimento do trabalhador após o *downsizing* (NGIRANDE; TERERA; MUTODI, 2014).

Identifica-se, em comum aos artigos aqui levantados, a indicação de que alguns fatores podem influenciar a maneira como o sobrevivente percebe e vivencia o pós-*downsizing*, podendo ser: o sentimento de justiça, acreditar que o processo de enxugamento ocorreu de forma justa e necessária; a percepção do controle, a maneira como a empresa lida com o controle dos trabalhadores pós-*downsizing*, e, por fim, a comunicação (BROCKNER *et al.*, 2004; LAKSHMAN *et al.*, 2019; MAERTZ JR *et al.*, 2010; NDLOVU; PARUMASUR, 2005; NGIRANDE; TERERA; MUTODI, 2014; PARKS-YANCY, 2011; VAN DICK; DRZENSKY; HEINZ, 2016).

O ambiente de trabalho após transformações e enxugamentos em massa é repleto de incertezas e inseguranças. Este cenário aliado à falta de transparência e às poucas informações sobre a estratégia do negócio cria uma lacuna de confiança entre os gestores e remanescentes (NDLOVU; PARUMASUR, 2005). Essa desconfiança na empresa gerada pela quebra do contrato psicológico faz com que o trabalhador passe a não confiar no discurso da gestão e teme pelo medo de que haja novas demissões (PARKS-YANCY, 2011).

A influência da comunicação gerencial e da ética gerencial nesse momento tornam-se tão centrais para o condicionamento de como o sobrevivente irá perceber esses efeitos, que acabam influenciando mais nessa percepção do que outros fatores palpáveis como a segurança no emprego, vínculos e a intenção de rotatividade (MAERTZ JR *et al.*, 2010). Para que se reduza os efeitos deletérios do *downsizing*, os trabalhadores precisam ter o conhecimento do contexto em que a transformação está ocorrendo (NGIRANDE; TERERA; MUTODI, 2014).

Ter o conhecimento dos procedimentos que estão sendo tomados, das atitudes, práticas e dos critérios que foram definidos para o processo fortalece a identificação do trabalhador com a empresa e auxilia na manutenção da confiança entre as partes, além de

desenvolver uma previsibilidade dos acontecimentos que vão decorrer na organização, evitando que as principais fontes de informações sejam através de comunicação informal. Para Van Dick, Drzensky e Heinz (2016), é importante que ao comunicar o *downsizing* os gestores deixem claro a necessidade do “enxugamento” e da reestruturação produtiva, para que se estabeleça um senso de que existe uma justiça distributiva por trás do ocorrido.

Ao sentir que não houve justiça ou sensibilidade por parte dos gestores durante o processo de demissão em massa, é equalizado aos trabalhadores o sentimento de desconfiança e insegurança no emprego (PARKS-YANCY; 2011). Assim como também afeta diretamente o compromisso com a organização e a sua esperança de continuidade na mesma (NGIRANDE; TERERA; MUTODI, 2014). Ressalta-se que a percepção de que o enxugamento foi justo não blinda o trabalhador da dor e dos efeitos negativos do processo, mas acabam favorecendo um maior bem-estar ao trabalhador, protegendo e aumentando sentimentos de confiança na organização (LAKSHMAN *et al.*, 2019; NDLOVU; PARUMASUR, 2005).

Ainda não está claro se um investimento maior no bem-estar do sobrevivente após o processo pode levar a um perdão e à reconstrução do contrato psicológico (LANGSTER; CUTRER, 2021). A percepção do controle no ambiente pós *downsizing* influencia as reações, o bem-estar e o desempenho do trabalhador (BROCKNER *et al.*, 2004). Nesse sentido, é importante que haja um tratamento diferencial dos sobreviventes durante e após o *downsizing*. Isso pode levar ao fortalecimento do compromisso com a nova ordem organizacional (NGIRANDE; TERERA; MUTODI, 2014).

Para compreender o fenômeno social da demissão em massa e suas consequências ao trabalhador e a sua saúde mental, este trabalho irá se apoiar nos recursos de análise da sociologia clínica como uma fornecedora de lentes que possibilitem um olhar qualificado para o quadro de acontecimentos observado, tendo isso em mente, a próxima subseção irá tratar das possibilidades de contribuições que esta área de estudos possibilita para a análise organizacional.

2.6 Revisitando a Sociologia Clínica como recurso teórico de análise organizacional

A sociologia clínica é uma abordagem que traz ao campo de análise duas posturas complementares e distintas, se de um lado o sociólogo adota a postura de distanciamento, a postura clínica implica na interação e integração. Assim cabe à Sociologia Clínica compreender a realidade a partir da articulação entre as dimensões do social e do psíquico (GEBRIM, 2016). Essa análise do campo social dentro da sociologia clínica busca refletir sobre as articulações

entre os determinismos sociais e os determinismos psíquicos; a questão do sujeito nas ciências humanas e sociais; e a abordagem clínica como condição necessária ao desenvolvimento de uma sociologia crítica (NUNES; SILVA, 2018).

Buscando trazer uma abordagem propriamente sociológica dos fenômenos psicossociais, a sociologia clínica utiliza de uma perspectiva compreensiva para captar através da escuta dos indivíduos a maneira como vivenciam, assimilam, produzem e articulam as contradições experienciadas, estando ciente do inconsciente, buscando explorar nele as dimensões pulsionais, simbólicas e do imaginário (NUNES; SILVA, 2018).

Nas relações de trabalho, a sociologia clínica estuda, dentre outras, as relações de trabalho contemporâneas a partir de um contexto de neoliberalismo, financeirização da economia, precarização do trabalho, aumento da competitividade, as contradições entre individualismo e cooperação, a sedução da subjetividade do trabalhador pelas empresas e como as exigências atuais nos fazem indivíduos, mas não sujeitos (NUNES; SILVA, 2018).

Dada a pluralidade de áreas em que a sociologia clínica bebe, contemplando partes das ciências humanas e das ciências sociais, a sociologia clínica interessa-se por compreender, a partir da prática social, das vivências nas organizações e no mundo do trabalho, a maneira como se constitui a relação entre o indivíduo e a empresa, contemplando as relações de controle, poder, desejo e de autonomia para que o indivíduo construa o seu sujeito (DIAS, 2020).

A etimologia da palavra Sociologia Clínica faz alusão à posição do médico em relação a um paciente, estando ao lado da cama do paciente. No campo da ciência social, essa expressão se traduz como a interação necessária do pesquisador em relação ao seu objeto (GEBRIM, 2016). Na relação com os remanescentes de demissões em massa, essa abordagem se traduz como “estar ao lado” de um indivíduo em situação de opressão, no elo mais fraco da relação de poder na estrutura organizacional. E estabelecer através da escuta da vivência do sobrevivente a maneira como este fenômeno social o afeta, e a partir desta interação com o indivíduo focalizar a sua emancipação (FAIRCLOUGH, 2012).

Para contemplar de modo holístico o fenômeno estudado e embasar as análises desta pesquisa, a próxima subseção apresentará conceitos chaves para a pesquisa como ideologia, discurso e a relação destes conceitos com a ideologia gerencialista.

2.7 Ideologia, Discurso e Ideologia Gerencialista

Através das subseções anteriores, compreendeu-se os conceitos chave e as correntes ontológicas que serão tomadas como basilares para discutir a questão da saúde mental dos trabalhadores remanescentes de demissões em massa. Para aprimorar e conceder embasamento às análises que serão feitas neste estudo, na subseção 2.7.1 será apresentado o conceito de ideologia, os modos de operação da ideologia, o conceito de ideologia gerencialista e seus fundamentos e constituição das relações de poder. E na subseção 2.7.2 será apresentado o conceito de discurso e a relação deste com a ideologia. O objetivo geral da seção como um todo está em iluminar esses conceitos, apresentando a relação entre discurso e ideologia e aplicar essa relação ao discurso e à ideologia gerencialista. Tal aplicação será essencial para compreender e embasar as análises dos resultados.

2.7.1 Conceito de Ideologia, ideologia gerencialista e operações do poder

O conceito de ideologia para Thompson (2011, p.72) pode se distinguir em dois tipos gerais, um tipo geral chamado pelo autor de concepções neutras de ideologia, as quais tentam caracterizar fenômenos como ideologia ou ideológicos sem atrelar a estes necessariamente a condição de enganadores, ilusórios ou ligados aos interesses de grupos particulares. Ainda na mesma concepção as ideologias neutras, elas “Independem de um aspecto da vida social (ou uma forma de investigação social) entre outros, e não é nem mais, nem menos atraente ou problemático que qualquer outro”, podendo esta estar presente em qualquer espectro político independente, tal como uma ferramenta que pode ser acessada pelos dois lados de uma balança de poder.

Em contrapartida, as concepções críticas de ideologia, assim chamadas por Thompson (2011), têm caráter negativo, crítico ou pejorativo, no qual necessariamente se constituem através de parcialidade, enganação e ilusão. A partir desse caráter negativo, entende-se a ideologia como construções de sentidos que servem para sustentar relações de dominação, cujos fenômenos só são significados como ideológicos quando estão contextualizados em circunstâncias particulares para manter relações de dominação. Por isso só é possível analisar a ideologia a partir dos contextos sócio-históricos, e não somente em simbolismos, pois a partir da compreensão geral é possível identificar como estes fenômenos podem ou não se estabelecerem para servirem a uma dominação (THOMPSON, 2011).

Em simbiose com o conceito de Thompson (2011), Fairclough (1989) afirma que uma ideologia possui maior potencial de ser efetiva e servir aos interesses dominantes quando se torna menos visível, ou seja, quando se torna senso comum na sociedade, o seu potencial de sustentar desigualdades de poder é maior. Do mesmo modo, quando se reflete criticamente a respeito do senso comum, desvela-o, e percebe-se que ele sustenta uma relação de dominação em detrimento de si próprio, ele deixa de ser senso comum e perde potencialidade. A partir desta ótica é possível anular o seu funcionamento ideológico e possibilitar a transformação das relações de dominação existentes.

Para possibilitar a análise da ideologia, Thompson (2011) exemplificou 5 modos sobre como operam as ideologias. Ressalta-se que esta exemplificação não afirma que somente existam estes modos de operação ou, então, que são os mais relevantes. Com este formato, pode ser possível elucidar o tema sem de fato sistematizar exaustivamente o conteúdo. Abaixo pode ser observado o quadro adaptado por Vieira e Resende (2016) com os 5 modos de operação exemplificados por Thompson (2011).

Quadro 1 - Modos gerais de operação da ideologia

MODOS GERAIS DE OPERAÇÃO DA IDEOLOGIA	ESTRATÉGIAS TÍPICAS DE CONSTRUÇÃO SIMBÓLICA
LEGITIMAÇÃO Relações de dominação são representadas como legítimas	RACIONALIZAÇÃO (uma cadeia de raciocínio procura justificar um conjunto de relações)
	UNIVERSALIZAÇÃO (interesses específicos são apresentados como interesses gerais)
	NARRATIVIZAÇÃO (exigências de legitimação inseridas em histórias do passado que legitimam o presente)
DISSIMULAÇÃO Relações de dominação são ocultadas, negadas ou obscurecidas	DESLOCAMENTO (deslocamento contextual de termos e expressões)
	EUFEMIZAÇÃO (valoração positiva de instituições, ações ou relações)
	TROPO (Sinédoque, metonímia, metáfora)
UNIFICAÇÃO Construção simbólica de identidade coletiva	PADRONIZAÇÃO (um referencial padrão proposto como fundamento partilhado)
	SIMBOLIZAÇÃO DA UNIDADE (Construção de símbolos de unidade e identificação coletiva)

FRAGMENTAÇÃO Segmentação de indivíduos e grupos que possam representar ameaça ao grupo dominante	DIFERENCIAÇÃO (ênfase em características que desunem e impedem a constituição de desafio efetivo)
	EXPURGO DO OUTRO (construção simbólica de um inimigo)
REIFICAÇÃO Retratação de uma situação transitória como permanente e natural	NATURALIZAÇÃO (criação social e histórica tratada como acontecimento natural)
	ETERNALIZAÇÃO (fenômenos sócio-históricos apresentados como permanentes)
	NOMINALIZAÇÃO/PASSIVAÇÃO (concentração da atenção em certos temas em prejuízo de outros, com apagamentos de atores e ações)

Fonte: Adaptado de Vieira e Resende (2016).

Não cabe ao presente estudo aprofundar em cada um dos modos ou estratégias de operação da ideologia, mas compreender como alguns dos modos existentes já contribuem para compreender como opera a ideologia dentro do contexto organizacional.

Em Gaulejac (2007, p. 69), encontramos uma compreensão da ideologia à serviço da gestão, a qual se apresenta como um sistema de pensamento que aparenta ser racional enquanto ao mesmo tempo “mantém e dissimula um projeto de dominação, de ilusão de onipotência, do domínio absoluto, da neutralidade das técnicas e da modelação de condutas humanas e da dominação de um sistema econômico que legitima o lucro como finalidade”. Denominada ideologia gerencialista.

A serviço do poder, a ideologia gerencialista tem por base pressupostos e paradigmas ilusórios, cujo objetivo é o controle dos corpos e das mentes dos trabalhadores, operando através de paradigmas objetivistas, funcionalistas, experimentais, utilitaristas e economicistas (GAULEJAC, 2007).

O objetivismo parte do pressuposto de que para compreender é necessário medir, visto que os fatores só podem ser considerados quando podem ser mensurados e calculados. Tudo aquilo que não é mensurável e irracional como registros afetivos, emocionais, sentimentais e subjetivos são descartados pelo gerencialismo, ou não levado em conta nas execuções dos processos. A partir dessa quantofrenia, o paradigma objetivista proporciona ao gerencialismo um verniz de cientificidade que legitima as ações baseadas em uma suposta “racionalidade”. Diferente da razão, que está do lado do conhecimento, a racionalização está do lado do poder, ao ser usada como uma ferramenta de defesa para blindar as decisões da

gestão, e também velar a relação do poder, ao colocar a matemática e a racionalidade como responsáveis pelas ações (GAULEJAC, 2007).

O paradigma funcionalista diz respeito à “normatização” das funções dentro da organização, a empresa é vista como um sistema em que o seu funcionamento segue procedimentos e normas definidas e cabe aos indivíduos se adaptarem às funções da empresa. Nessa perspectiva, a organização deve estar sempre em busca de manter seus ciclos operacionais de funcionamento, e, quando existem conflitos, ao invés de buscar as raízes das contradições, são vistos como “disfunções” por não se adaptarem às funções da organização. Essa ótica funcionalista, à qual as pessoas devem obrigatoriamente se adaptar às funções da organização, contém uma relação de poder implícita, de os trabalhadores terem de se sujeitar e adaptar-se à ordem “normal” (GAULEJAC, 2007).

A experimentação enquanto paradigma do poder gerencialista constitui-se da objetivação e do uso da experimentação científica, na qual a gestão cria indicadores, métricas, experiências que veem o indivíduo como uma engrenagem que deve ser estudada para compreender quais os estímulos e procedimentos adotados geram maior retorno para a organização. O interesse desse paradigma é transformar o indivíduo em um objeto de pesquisa para instrumentalizá-lo da maneira que melhor proporcione retorno financeiro para a organização (GAULEJAC, 2007).

Através do paradigma utilitarista, há a necessidade contínua dos atores sociais em se provarem úteis para a organização. Em um contexto no qual a rentabilidade e a eficiência são objetivos inalcançáveis, o trabalhador tem que sempre ser produtivo para sobreviver. Nesse contexto, a reflexão e o pensamento somente têm validade e utilidade se contribuir para a melhoria da eficiência da empresa. Nesse modelo, não existe espaço para o pensamento crítico, senão o da “crítica construtiva”, aquele que aponta um problema não solucionado é visto como perturbador, negativo e que deve ser eliminado. Tudo no contexto do gerencialismo deve ser pensado considerando a sua utilidade (GAULEJAC, 2007).

Por fim, no paradigma economicista, o humano não é visto como aquele que constitui a sociedade e as organizações, as empresas não servem ao desenvolvimento da sociedade, mas servem a si próprias e a seus gestores. Nesse cenário, fatores que não contribuem para o desenvolvimento da organização não são considerados tais como recursos ambientais e emocionais. O humano é considerado como apenas mais um recurso da empresa, assim como recursos materiais dela pertencentes (GAULEJAC, 2007).

Todas essas formas de fundamentação da ideologia gerencialista sustentam o poder e a dominação por parte da gestão com os trabalhadores e com a própria sociedade. A

mobilização psíquica dos desejos dos trabalhadores a serviço dos objetivos da empresa é cotidianamente moldada através de mecanismos que ocultam essas relações de poder. Na perspectiva do gerencialismo, o poder não está somente na imposição de uma representação particular como universal, mas também está contido nas regras, dispositivos, procedimentos e normas. Nesse formato, o “poder do patrão” é substituído pelo “poder do *expert*” que possui a legitimidade por se tratar de um “especialista” que traz para as tomadas de decisões lógicas implícitas, indicadores nebulosos e pressupostos raramente explicados visando legitimar as decisões e torná-las indiscutíveis (GAULEJAC, 2007), como se a decisão tomada fosse somente a única opção possível.

Para o poder Gerencialista, a repressão é substituída pela sedução, a obediência, pelo reconhecimento, a imposição, pela adesão. O objetivo desse sistema de dominação é canalizar o máximo de energia psíquica e libidinal do indivíduo em força de trabalho. A busca do lucro é escondida pela busca de um valor, e o trabalho deve tornar-se o lugar da realização própria do indivíduo (GAULEJAC, 2007).

2.7.2 Discurso e Ideologia

O termo discurso, na perspectiva de Fairclough (2005), apresenta duas acepções. A primeira o define enquanto substantivo mais abstrato, sendo um momento irreduzível da vida social. Uma denominação genérica para o texto falado, escrito, ou qualquer outro tipo de reprodução de comunicação (FAIRCLOUGH, 2005; SILVA; GONÇALVES, 2017). A segunda volta-se para o discurso enquanto substantivo concreto, visto como um modo de construção das vivências a partir de uma perspectiva particular. Em outras palavras, o discurso é uma maneira particular de representar uma parte do mundo ligado a interesses específicos (SILVA; GONÇALVES, 2017; VIEIRA; RESENDE, 2016). Como por exemplo, um discurso neoliberal, sobre economia, ou um discurso feminista sobre sexualidade.

Cada um percebe e representa a vida social de uma maneira distinta, com discursos distintos que são mediados pela estrutura e pela ordem do discurso. O discurso “refere-se a uma parte irreduzível das maneiras como agimos e interagimos, representamos e identificamos a nós mesmos, aos outros e a aspectos do mundo por meio da linguagem” em articulação com as demais dimensões das práticas sociais as relações sociais, o fenômeno mental e o mundo material (FAIRCLOUGH, 2005; VIEIRA; RESENDE, 2016 p. 15). Sendo assim, um mesmo fenômeno, como por exemplo a vida das pessoas pobres, é representado nas práticas sociais de outros agentes sociais como o governo, a ciência social, a política, sendo que os diferentes

discursos contidos nestas práticas correspondem aos diversos posicionamentos desses agentes (FAIRCLOUGH, 2005).

O discurso somente poderá ser considerado como ideológico quando contribui para a sustentação de relações particulares de dominação e poder (FAIRCLOUGH, 2005), mas através da linguagem o discurso manifesta a ideologia e as práticas sociais que permeiam o indivíduo (SOUZA; CARRIERI, 2014). Dentro das práticas sociais, a linguagem se manifesta como um discurso, e, portanto, é dentro das práticas sociais em que é possível encontrar o significado dos discursos (VIEIRA; RESENDE, 2016).

Para exemplificar como a linguagem pode manifestar um discurso ideológico é possível citar duas manchetes jornalísticas sobre a realização de uma ação do Movimento dos Trabalhadores sem Terra (MST). E enquanto no jornal Brasil de Fato (2022) o título da matéria é “Contra agrotóxicos, juventude do MST **ocupa** sede da Bayer no interior paulista”, no jornal Vale 360 (2022), o título da manchete é “MST **invade** fábrica da Bayer em Jacareí em protestos contra agrotóxicos”. Ou então quando em mesmo evento policial uma mesma pessoa pode ser referida como “jovem” ou “delinquente”, “suspeito” ou “criminoso”, demonstrando o significado de como a linguagem pode representar maneiras particulares de compreender o mundo, configurando-se como ideológicas quando sustentam relações de dominação, e hegemônicas quando se impõem e vinculam ao senso comum como a única perspectiva possível.

Definidos os conceitos e as bases teóricas utilizadas como fundações da pesquisa, na seção posterior serão demonstrados a natureza e os procedimentos metodológicos que foram adotados na pesquisa.

3 METODOLOGIA

Na busca de permitir uma melhor compreensão sobre o trabalho desenvolvido, essa seção apresenta o percurso metodológico adotado para o alcance dos objetivos propostos.

3.1 Natureza e Classificação da Pesquisa

A presente pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa social crítica. Social pois utiliza de metodologia científica para permitir a obtenção de novos conhecimentos da realidade social (GIL, 1989). Crítica, pois busca revelar a dinâmica entre a aparência e a essência de um fenômeno através de um processo de reflexão dialética e de uma análise profunda, localizando-o na teia das relações sociais e políticas; expondo relações ocultas opressivas e de poder (RICHARDSON *et al.*, 1985); promovendo suporte científico para contradições sociais relacionadas a poder, justiça e controle; e preocupando-se com os efeitos ideológicos sobre as relações sociais, a identidade, as ações, atitudes e valores do oprimido (VIEIRA; RESENDE, 2016).

Através da abordagem crítica, visa-se compreender os efeitos da demissão em massa na saúde mental do trabalhador remanescente a partir da análise que integra: a perspectiva social e psicológica dos indivíduos; as relações de poder e dominação em que estão inseridos os trabalhadores; e os discursos da ideologia gerencialista reproduzidos pelos indivíduos.

Quanto à abordagem de investigação do problema de pesquisa, caracteriza-se como qualitativa, pois trabalha com uma amplitude de significados, atitudes, valores e aspirações que correspondem a um espaço profundo das relações e que não se pode reduzir à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2002). Quanto aos objetivos, caracteriza-se como descritiva e exploratória, pois visa à descrição de características relativas ao impacto gerado por um fenômeno em uma determinada população. Por fim, exploratória, por visar explorar um tema pouco aprofundado na literatura científica (GIL, 1989).

A técnica adotada para coleta de dados foi a entrevista, que possibilitou a obtenção de dados em profundidade a respeito do comportamento humano (GIL, 1989), assim como dados mais diversos relacionados à vida social do entrevistado e sua relação com a organização. Como instrumento de coleta e geração de dados, foi utilizado o roteiro de entrevista semiestruturado (APÊNDICE A), que permite o uso articulado de perguntas previamente concebidas e, ao mesmo tempo, o uso de perguntas abertas onde o informante trata livremente sobre o assunto proposto (MINAYO, 2002).

O estudo entrevistou 10 pessoas que passaram por processos de demissão em massa e não foram demitidas. As entrevistas foram realizadas individualmente, sendo 8 delas realizadas por meio de videoconferência e 2 realizadas presencialmente a pedido dos entrevistados. As entrevistas tiveram duração aproximada de 40 minutos. Sendo que, uma vez selecionados os atores participantes da pesquisa, as entrevistas foram agendadas mediante a disponibilidade do entrevistado. Durante a realização, as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas de forma literal.

Atendendo aos parâmetros éticos previstos pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG (COEP/UFMG), salienta-se que as transcrições serão mantidas armazenados por um período de cinco anos, sob a responsabilidade do professor Cledinaldo Aparecido Dias, coordenador da pesquisa e membro do Grupo de Estudos em Administração do Instituto de Ciências Agrárias (GEA/ICA). Ressalta-se que o sigilo das entrevistas, bem como a identidade dos entrevistados estão preservados totalmente. Esta pesquisa foi submetida à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG (COEP/UFMG) CAAE n° 58791922.0.0000.5149 (ANEXO B).

A escolha dos entrevistados teve por base critérios como a acessibilidade e a disponibilidade para participação nas entrevistas. Atendidos esses critérios, realizou-se uma filtragem para selecionar apenas pessoas que passaram pelo processo de demissão em massa no intervalo dos últimos 12 meses, período adotado por julgamento a fim de garantir respostas mais sensíveis quanto ao fenômeno social estudado.

A busca dos possíveis entrevistados que atendessem a esses critérios realizou-se em duas etapas de amostragem, sendo a primeira etapa caracterizada como uma amostragem por acessibilidade, em que se realizaram inicialmente buscas na internet sobre empresas que executaram processos de demissão em massa no período de maio de 2021 até maio de 2022 (período de 12 meses adotado por julgamento). Encontradas as empresas, foi realizada uma busca por trabalhadores que publicamente se declararam vinculados à empresa através de redes sociais como o LinkedIn. Individualmente foi enviada uma solicitação acompanhada do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (APÊNDICE B) para o possível entrevistado, verificando a disponibilidade da entrevista.

A segunda etapa de amostragem caracterizou-se por um processo do tipo bola de neve, no qual, a partir dos entrevistados encontrados na primeira etapa, foi solicitada a indicação de colegas que atendessem aos critérios adotados pela pesquisa e que estivessem dispostos a participar da pesquisa. Cabe ressaltar que o contato com os participantes tanto da primeira quanto da segunda etapa ocorreram de forma virtual, foram mantidas as mesmas condições de

transparência e abertura para esclarecimento de dúvidas, assim como o envio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para os participantes de ambas as etapas.

Observa-se a seguir, no quadro 2, o perfil dos entrevistados pela pesquisa. Os nomes foram substituídos por nomes fictícios, assim como, por questões éticas e de segurança, omitiu-se informações específicas sobre a empresa estudada a fim de garantir o anonimato e sigilo aos participantes.

Quadro 2 - Perfil dos entrevistados pela pesquisa

Entrevistado	Idade	Estado Civil	Ramo da Empresa	Cargo	Área do Cargo	Tempo de Trabalho na Empresa
Emerson	31	Casado	Metalurgia	Gerente de Produção	Produção	12 anos
Marcia	43	Solteira	Metalurgia	Pintora	Produção	3 anos
Cristina	23	Solteira	Gráfica	Assistente de SGI	Gestão da Qualidade	2 anos
Isabela	27	Solteira	Gráfica	Estagiária	Departamento Pessoal	7 meses
Jéssica	23	Solteira	Clube de Assinatura de Livros	Representante de Atendimento	Atendimento	4 anos
Gabriela	41	Divorciada	Clube de Assinatura de Livros	Especialista de Produto e Curadoria	Conteúdo	7 anos
Jorge	26	Solteiro	Clube de Assinatura de Livros	Representante de Atendimento	Atendimento	3 anos
Tereza	32	Casada	Clube de Assinatura de Livros	Analista de Conteúdo Pleno	Conteúdo	4 anos
Bruna	25	Solteira	Clube de Assinatura de Livros	Analista de Conteúdo Júnior	Conteúdo	4 anos
Cleiton	40	Casado	Fabricante de Automóveis	Product Designer	Customer Experience	12 anos

Fonte: Dados da pesquisa

Ressalta-se, para fins de complementação das informações, que os entrevistados Emerson e Marcia foram entrevistados presencialmente com o apoio de um gravador de áudio, ambos consentidos com a gravação. Com os demais participantes, o encontro ocorreu de

maneira virtual conforme os termos anteriormente explicitados. Explicita-se também que existe um vínculo de subordinação entre os entrevistados Emerson e Marcia, no qual Marcia (Pintora) é subordinada a Emerson (Gerente de Produção). Após a entrevista com Emerson, este indicou que Márcia participasse da pesquisa, desse modo, ainda que a entrevista tenha ocorrido de forma consentida e foram esclarecidas todas as informações quanto aos objetivos, aspectos éticos e de segurança da pesquisa, assume-se o risco de uma possível influência nos resultados devido à presença e indicação do gestor.

3.2 Análise de Discurso Crítica

A análise das entrevistas foi realizada com base na abordagem teórica-metodológica da Análise de Discurso Crítica (ADC), que analisa as relações dialéticas das práticas sociais e das semioses para explicar os problemas enfrentados pelas pessoas na sua vida social e ao mesmo tempo focaliza em emancipar os sujeitos de relações opressivas (FAIRCLOUGH, 2012).

A escolha da ADC como abordagem deu-se pelo fato de essa técnica possibilitar investigações profundas de estruturas, discursos e os potenciais efeitos ideológicos destes nas práticas e eventos sociais (VIEIRA; RESENDE, 2016). No caso desta pesquisa, identificar a partir da análise textual das entrevistas os efeitos ideológicos reproduzidos por aqueles que se encontram em situação de desigualdade de condições de poder.

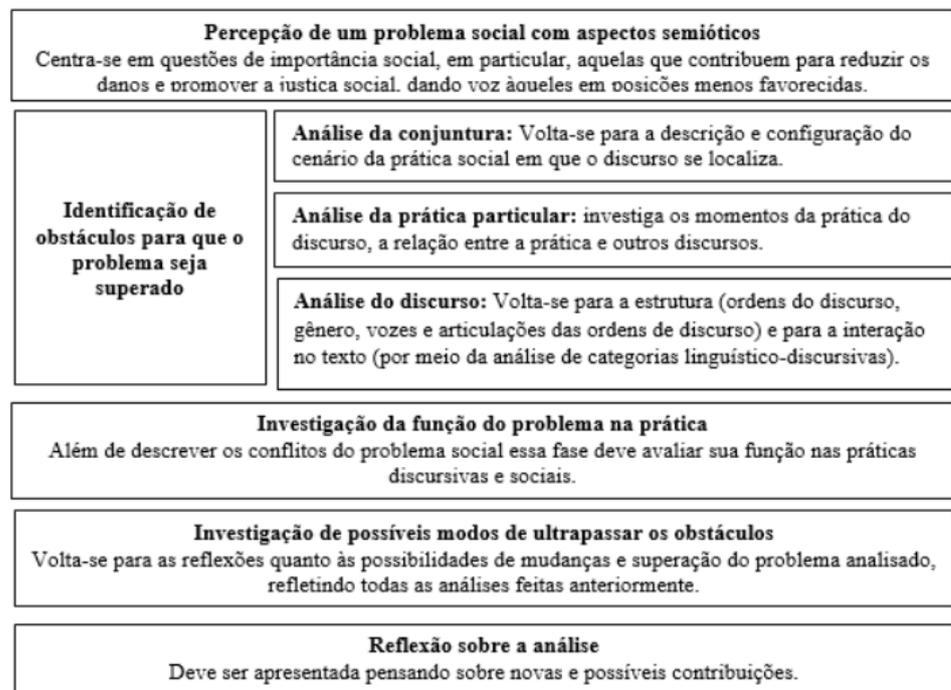
Para compreender a complexidade da reprodução dos efeitos ideológicos nos indivíduos e superá-la como um problema, a ADC parte da identificação de três tipos de análises: a análise de conjuntura, a análise da prática particular e a análise do discurso (VIEIRA; RESENDE, 2016).

Aplicado a esta pesquisa, o referencial teórico adotado foi articulado para proporcionar lentes e embasamentos que possibilitem esses tipos de análise. Objetivamente, para a dimensão da análise de conjuntura, adotaram-se como base os preceitos e definições da abordagem teórica-metodológica da sociologia clínica, ao trazer o olhar das consequências das contradições sociais da dinâmica produtiva no indivíduo, assim como incorporar o conceito de ideologia gerencialista como basilar da análise de conjuntura. Para possibilitar a análise de prática particular, apropriou-se das discussões levantadas no referencial teórico sobre os efeitos já mapeados das demissões em massa na saúde mental, assim como dos conceitos pela perspectiva psicossociológica quanto à subjetividade, ao trabalho e ao contrato psicológico.

As duas primeiras etapas de análise (conjuntura e prática particular) garantem a contextualização da análise do discurso, possibilitando que o discurso esteja relacionado às causas amplas e a seu contexto particular (VIEIRA; RESENDE, 2016).

Para elucidar a forma como é realizada as investigações do discurso e seus efeitos e reproduções ideológicas nas práticas sociais particulares, na Figura 1 é apresentado o arcabouço teórico-metodológico da Análise de Discurso Crítica.

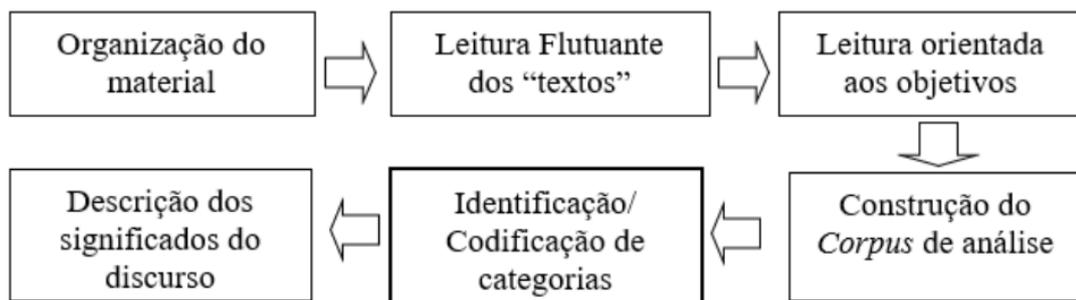
Figura 1 - Arcabouço teórico-metodológico da ADC



Fonte: Dias (2020) adaptado de Chouliaraki & Fairclough (1999).

Para a realização do tratamento dos dados e análises, foi adotado o seguinte esquema metodológico desenvolvido por Dias, Siqueira e Vieira (2021).

Figura 2 - Sistematização de um processo de ADC



Fonte: Dias, Siqueira e Vieira (2021).

A organização do material ocorreu através da transcrição literal de todas as entrevistas. Para as transcrições, utilizou-se o apoio da plataforma de vídeos Youtube para geração de uma transcrição bruta, a qual foi refinada a partir do apoio da plataforma *online* Transcribe.io, que fornece suporte para ouvir as entrevistas, transcrever e corrigir os textos necessários. Ao fim de cada transcrição, os dados de identificação, tais como nome, idade, estado civil, tempo na empresa, cargo e área do cargo, foram alocados na primeira página de cada entrevista, as quais foram aglutinadas em um único arquivo de texto.

A partir do arquivo com todas as entrevistas transcritas, foi realizada a leitura flutuante de todo material, com o objetivo de lembrar e revisitar todo o conteúdo, promovendo o surgimento das primeiras conexões neurais com o texto como unidade.

Posteriormente a essa etapa, realizou-se a leitura orientada aos objetivos os quais foram definidos inicialmente. Para isso, foram estabelecidas cores de grifos para cada objetivo geral e específico do trabalho e ao decorrer da leitura foram realizados os grifos dos trechos que respondessem ou relacionassem-se com os objetivos da pesquisa.

Para a construção do *corpus* de análise, realizou-se 3 etapas de filtragem do material do texto com o objetivo de estabelecer os recortes que melhor respondessem o conteúdo como um todo. Durante a etapa dos grifos, o texto ao todo possuía 95 páginas de transcrição. Realizada a primeira filtragem, reduziu-se para 75 páginas de transcrição. Após este processo, procedeu-se uma nova leitura de todo o texto resultante da primeira filtragem e estabeleceu-se um segundo processo de filtragem, resultando em 51 páginas de texto. Após essa filtragem, realizou-se novamente a leitura completa do texto resultante e procedeu-se à terceira e última etapa de filtragem na qual localizou-se os trechos que comporiam o trabalho de análise resultando em 5 páginas de texto.

Com o *corpus* em mãos, procedeu-se à etapa de codificação com base nas categorias linguístico-discursivas, as quais foram codificadas através divisão dos trechos por objetivos específicos e localizados e realçados nos textos com cores de realce ou cores das letras diferentes, de acordo com as categorias de análise.

A partir das categorizações, definiu-se a escolha das categorias coesão, transitividade, representação dos atores sociais, escolha lexical (ou vocábulo), modalidade e metáfora. As escolhas se deram com base na frequência das aparições no *corpus* de análise e nas potencialidades de cada uma delas para compreender os aspectos discursivos do texto.

3.3 Categorias Analíticas

Não existem análises textuais imparciais, completas e objetivas, toda análise textual é inevitavelmente seletiva. Nesse sentido, a ADC visa oferecer ferramentas analíticas para que seja possível mapear conexões entre o simbólico e não simbólico, permitindo investigar mecanismos causais discursivos e seus potenciais ideológicos, assim como, a partir disso, promover a reflexão sobre formas de superação das relações de dominação e poder sustentadas por textos (VIEIRA; RESENDE, 2016).

No cotidiano das práticas sociais, utilizamos o discurso de 3 modos simultâneos e dialéticos: para **agir** e **interagir** (acional/interacional), para **representar** aspectos do mundo de acordo com o nosso particular (representacional) e para nos **identificar** e identificar os outros (identificacional). Assim sendo, categorias analíticas são formas e significados textuais que se associam de maneiras relativamente estáveis a formas particulares de inter(agir), representar e de identificar(-se) em práticas sociais situadas (VIEIRA; RESENDE, 2016).

Nesta subseção serão apresentadas as categorias utilizadas para a construção das análises. Desse modo, dividiu-se em 6 subseções, sendo cada uma delas para tratar de cada categoria adotada.

3.3.1 Categoria Coesão

A coesão é uma categoria que se associa ao significado acional/relacional visto que está diretamente ligada a maneira como se organizam os textos para agir no mundo. As coesões podem ser analisadas a partir de 3 diferentes maneiras pelas quais unem as orações, por coesão, por conjunção, por referência ou lexical. (HALLIDAY, 1985).

Para esta pesquisa foi utilizada a análise a partir das coesões por conjunção, das quais possuem 3 tipos diferentes: (1) as conjunções de elaboração, pelas quais uma oração desenvolve o significado em uma anterior, marcada por termos como “isto é”, “ou seja”, “por exemplo”; (2) nas conjunções de extensão, existe a complementação do sentido de uma oração através da expansão do significado ou de uma alternativa e os termos comuns deste tipo de conjunção são “e”, “ou”, “mas”; (3) já nas conjunções de realce, o significado de uma oração é destacado por outra, atribuindo uma característica de circunstância em relação a tempo, modo, espaço, causa ou condição, expressões comuns para esta expressão são “quando”, “se”, “para”, “porque”, “então” (VIEIRA; RESENDE, 2016).

Para o presente trabalho, utilizou-se, especificamente, as coesões de conjunção por realce, com o objetivo de identificar e esclarecer relações de causalidades construídas pelos entrevistados. Identificando de quais maneiras atribuem determinados efeitos e causas.

Este tipo de relação pode ser identificada através de conjunções como “porque” e “então”. Nas orações mediadas pelo “porque”, geralmente se estabelecem relações de efeito-causa, em que é apresentado primeiro o efeito, utiliza-se a conjunção “porque” e depois a causa que gera o efeito. Contrariamente, a palavra “então” geralmente demonstra uma relação de causa-efeito, em que apresenta primeiro a causa, liga-se ao “então”, e é apresentado o efeito decorrente da causa (RESENDE, 2008).

Por exemplo no quadro 3 com a conjunção “porque”,

Quadro 3 - Coesão por conjunção de realce “porque”

Você já se sentir desanimado pra ir	Porque	você sabe que tem um monte de coisa pra resolver
Efeito	Conjunção	Causa

Fonte: Dados da Pesquisa

Ou no quadro 4 com a conjunção “então”,

Quadro 4 - Coesão por conjunção de realce “então”

[a gente] teve que se virar nos 30 para dar conta	Então	é péssimo péssimo o pós é horrível
Causa	Conjunção	Efeito

Fonte: Dados da Pesquisa

Ainda que este pareça um formato simples de se estabelecer interpretações, as análises na prática do texto como um todo podem se tornar complexas devido a transformações, rupturas, inversões, trocas de termos entre outros efeitos que podem ocorrer. Essa complexidade pode aparecer também por meio de sequência das relações de causa e efeito, na qual o participante, ao terminar uma relação de efeito¹>causa¹, transforma a causa¹ em um efeito² de uma relação efeito²>causa² e assim sucessivas vezes, criando sistemas interligados. Estas estruturas complexas e interligadas podem também expressar situações em que o entrevistado vê uma situação como de difícil possibilidade de transformar ou fazer algo a respeito (RESENDE, 2008) como se tudo já estivesse sido estabelecido e não houvesse brechas para agir.

3.3.2 Categoria Sistema de Transitividade

O sistema de transitividade trata-se de um sistema de descrição da oração como um todo, que se compõe de processos, participantes e eventuais circunstâncias que formam uma figura. Esses processos são grupos verbais que indicam a experiência se desdobrando através do tempo. Os participantes são identificados pelos grupos nominais e tratam-se de entidades envolvidas que levam a ocorrência do processo ou são afetados por ele. Enquanto a circunstância indica, opcionalmente, a que modo, tempo, lugar, causa ou âmbito em que o processo se desdobra, tipicamente indicados por grupos adverbiais (FUZER; CABRAL, 2014).

Existem 3 tipos de processos transitivos principais pelos quais o ser humano expressa e representa as suas experiências nas dimensões: **materiais** (fazer), **mentais** (Sentir) e **relacionais** (ser). E outros processos secundários: processos **verbais, existenciais e comportamentais**.

Os processos materiais são processos de ações em que um ator participante gasta energia para realizar um processo que se desdobra em um outro participante, , afetado, que se denomina meta. Quando possuem 2 participantes, as orações materiais são transitivas, todavia quando envolvem apenas um participante são denominadas intransitivas (FUZER; CABRAL, 2014).

Os processos mentais constituem-se de processos que dizem respeito à experiência do mundo da consciência, e podem indicar cognição, percepção, desejo, afeição. Diferentemente das orações materiais, as orações mentais não agem para mudar a realidade, mas agem nas percepções que se tem da realidade. Geralmente, os participantes são humanos ou entidades, desde que criados pela mente humana, que possam realizar a função de experienciador. Elas podem ser distribuídas em 4 tipos (FUZER; CABRAL, 2014). As orações **perceptivas** constroem a percepção do mundo a partir dos cinco sentidos (visão, paladar, audição, olfato e tato), os processos **cognitivos** retratam aquilo que é pensado na consciência da pessoa, as orações **emotivas** expressam graus de afeição ou sentimento, por fim, as **desiderativas** expressam desejo, vontade ou interesse por algo (FUZER; CABRAL, 2014).

Processos relacionais são utilizados para estabelecer uma relação entre duas diferentes entidades. Nesse tipo de oração, sempre haverá dois participantes e, geralmente, é utilizada para representar características e identidades de seres e podem ser classificadas quanto às categorias e tipos. Existem 3 tipos de orações: relacionais, as intensivas, possessivas e circunstanciais; e dois modos: as atributivas e identificativas.

De modo resumido, as orações atributivas dizem respeito a um atributo/característica que está relacionado a um outro participante, enquanto as identificativas dizem respeito a uma característica relacionada à identidade do participante. Uma maneira fácil de distingui-las é tentando passivar a oração, pois orações atributivas geralmente não são possíveis de transformar em voz passiva sem alterar o significado representacional. Quanto aos tipos, as orações intensivas caracterizam uma entidade, ocorrem tipicamente com verbos “ser” e “estar”. Em orações possessivas, a relação entre as entidades é de posse de uma pela outra. Por fim, em orações circunstanciais, a relação entre o portador e o atributo é uma relação de tempo, lugar, modo, causa, acompanhamento, papel, ângulo, assunto (FUZER; CABRAL, 2014).

Processos verbais tem como núcleo o dizer, possuem para variados tipos de discurso, tornando possíveis passagens dialógicas através de citações e relatos de pontos de vistas e argumentos expressos por outros participantes. Nesse tipo de processo, os participantes são geralmente o dizente, a verbiagem, o receptor e o alvo. Sendo que o dizente é o próprio falante, que pode ser um ser humano ou uma fonte simbólica; a verbiagem é aquilo que é dito; o receptor é a quem é dirigida a mensagem; e o alvo é a entidade atingida pelo processo de dizer. Alguns verbos que podem identificar este tipo de processo são dizer, perguntar, prometer, contar, afirmar (FUZER; CABRAL, 2014).

Processos comportamentais tratam de processos do comportamento tipicamente naturais, que envolvem dimensões fisiológicas e psicológicas, possuem características que podem ser próximas dos processos mentais, materiais e verbais. Portanto suas características não são tão nítidas. Geralmente, os participantes são conscientes como o experienciador das orações mentais, porém realizam processos com características de processos materiais, mentais ou verbais (FUZER; CABRAL, 2014).

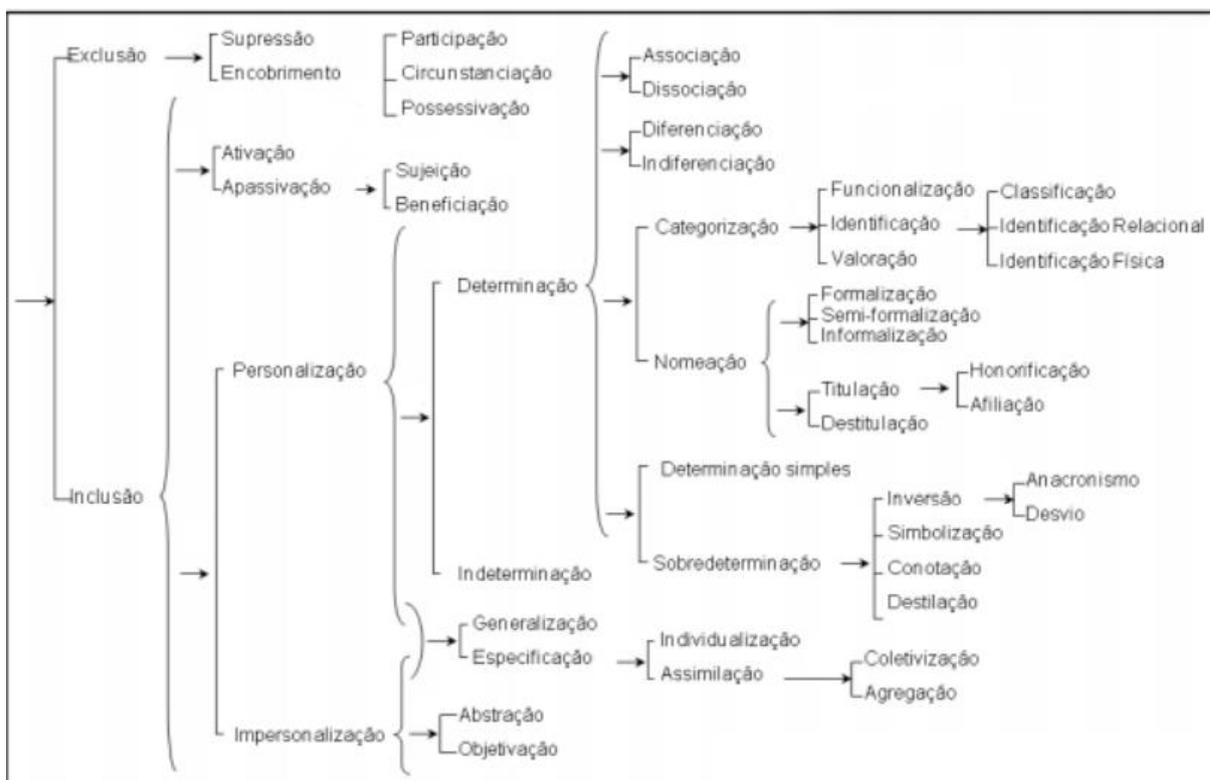
Por fim, mas não menos importante, os processos existenciais são aqueles que representam algo que existe ou acontece, possuem grande presença em narrativas e servem para introduzir participantes centrais no começo de histórias. O verbo tipicamente utilizado nessas orações é o “haver”, no sentido de existir. Outra característica desse processo é que não existe um sujeito, mas sim um participante existente que pode representar uma pessoa, um objeto, uma instituição ou uma abstração (FUZER; CABRAL, 2014).

3.3.3 Categoria Representação dos Atores Sociais

A partir da análise da inclusão ou exclusão dos atores sociais, como isso é feito, e da maneira como estes são formalmente retratados no texto, a categoria de representação dos atores sociais possui um grande potencial para identificar ideologias investidas nas práticas

sociais e promover a compreensão da relevância em incluir ou excluir atores durante a fala. Este processo articulatório de incluir e excluir possui interesses ocultos e propósitos particulares do próprio autor do texto, sendo uma categoria importante para identificar ideologias investidas nas práticas sociais (ARGENTA, 2018).

Figura 3 – Rede de sistema de Representação dos Atores Sociais



Fonte: Van Leeuwen (1997).

Ainda que exista uma potencialidade de modos, divisões e subdivisões de inclusão e exclusão, o presente trabalho limitou-se a realizar as análises desta categoria a partir da observação das inclusões, exclusões e modos de representação no texto, tendo em vista o seu uso no trabalho como uma categoria de apoio e suporte para as análises e não como uma categoria central.

3.3.4 Categoria Escolha Lexical ou vocabulário

No sentido representacional do discurso, a categoria escolha lexical é apresentada como a principal, visto que possui uma maneira perspicaz de demonstrar os modos de representação das perspectivas particulares do mundo por meio da lexicalização das entidades que o constituem. Assim, as escolhas das palavras feitas pelos sujeitos para representar o mundo

e as situações que estão vivendo incubem processos simbólicos de facetas estruturais. Assim a análise da composição semântica, dos traços gramaticais e da escolha do vocábulo de um texto pode ser utilizada para compreender sentidos de representação, ideologias, relações de poder e hegemonia. (FAIRCLOUGH, 2003).

3.3.5 Categoria Modalidade

Ao realizarmos questionamentos, afirmações, negociações ou ordens, estamos nos comprometendo com um posicionamento, que pode se dar através de diversas maneiras diferentes, e, nesse sentido, identificar com o que nos comprometemos, a depender do grau no qual a categoria da modalidade é utilizada (ARGENTA, 2018; FAIRCLOUGH, 2003).

Quando ocorre na forma de trocas de informações ou conhecimentos é denominada como modalidade epistêmica, que pode variar em graus de probabilidade ou utilidade. Esse formato pode ser expresso através de diversos recursos como verbos modais (pode), adjuntos modais (possivelmente, talvez, certamente, seguramente, usualmente, sempre), grupos adverbiais (sem dúvida, com certeza, às vezes) e em outras expressões como “possivelmente” e “provável” (FUZER; CABRAL, 2014).

Em um segundo modo, têm-se a modulação ou também chamada modalidade deontica, qual é realizada por meio de propostas, ofertas e comandos e podem variar em graus de obrigação, permitido, aceitável, necessário e obrigatório, e pode ser identificado em diversas estruturas e com diversos recursos, como em verbos modalizadores (deve, deveria), adjuntos modais (necessariamente, obrigatoriamente), expressões (é preciso, é necessário) (FUZER; CABRAL, 2014).

3.3.5 Categoria Metáfora

A metáfora enquanto categoria analítica é vista como uma maneira de explicar uma coisa em função de outra, entendo que para compreendermos o mundo sempre vemos a partir de aspectos particulares de acordo com as nossas experiências, estabelecendo correlações. As metáforas talham no texto significados identificacionais, pois, ao optar por elas em meio a outras possibilidades, o autor entende a sua situação e identifica-a a partir de seus acúmulos e experiências com a influência dos aspectos culturais (VIEIRA; RESENDE, 2016)

De forma a sumarizar as categorias analisadas, o quadro 5 apresenta um resumo das categorias utilizadas para a análise dos dados assim como uma breve síntese da explicação e interpretação de cada uma.

Quadro 5 - Síntese das categorias utilizadas

Categorias analisadas	Explicação/interpretação
Coesão por Conjunção de Realce	Tem o objetivo de identificar e esclarecer relações de causalidades construídas pelos entrevistados. Identificando de quais maneiras atribuem determinados efeitos e causas. Pode-se identificar através de conjunções como “porque” e “então”. Nas orações mediadas pelo “porque” geralmente estabelecem relações de efeito-causa. Contrariamente, a palavra “então” geralmente demonstra uma relação de causa-efeito.
Sistema de Transitividade,	Sistema de descrição da oração como um todo, que se compõe de processos, participantes e eventuais circunstâncias que formam uma figura. São divididas em processos materiais, mentais, relacionais, comportamentais, verbais e existenciais
Representação dos atores sociais	A partir da análise pela inclusão ou exclusão dos atores sociais, como isso é feito, e da maneira como estes são formalmente retratados no texto, a categoria de representação dos atores sociais possui um grande potencial para identificar ideologias investidas nas práticas sociais e promover a compreensão da relevância em incluir ou excluir atores durante a fala.
Escolha lexical ou Vocabulário	A categoria escolha lexical ou vocabulário é apresentada por Fairclough (2003) 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” (p. 130).
Metáfora	Maneira de explicar uma coisa em função de outra. As metáforas talham no texto significados identificacionais, pois ao optar por elas em meio a outras possibilidades o autor entende a sua situação e a identifica a partir seus acúmulos e experiências com a influência dos aspectos culturais
Modalidade	Utilizada para identificar com o que nos identificamos e comprometemos ao realizar questionamentos, afirmações, negociações ou ordens e em que grau se dá esse comprometimento.

Fonte: Dados da Pesquisa

Finalizada esta seção metodológica, na próxima seção serão apresentados os resultados e discussões da pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a realização das análises, dividiu-se a presente seção em eixos que correspondem aos objetivos específicos do trabalho. Assim sendo, respectivamente os eixos são: eixo 1, os impactos sociais da demissão em massa na convivência social (família, amigos e colegas de trabalho) do trabalhador remanescente; eixo 2, as consequências das demissões em massa na organização do trabalho; eixo 3, os sentimentos emergentes após a demissão em massa; eixo 4, os desafios resultantes para o trabalhador após o processo de demissão em massa.

Ressalta-se que cada uma das subseções utilizou para a análise uma combinação específica de categorias analíticas da Análise de Discurso Crítica de acordo com critérios como a frequência com que aparece no texto, potencial da categoria para representar aspectos ideológicos contidos no texto, capacidade de representar aspectos discursivos e representações particulares ocultas na linguagem.

4.1 Eixo 1: Impactos sociais da demissão em massa na convivência social (família, amigos e colegas de trabalho)

Os processos de demissão em massa geram transformações em toda a estrutura de uma organização, desde reestruturações produtivas como em casos de *downsizing*, assim como transformações no ambiente organizacional e nas relações de convivência entre os indivíduos que nela permanecem (LANGSTER; CUTRER, 2021; PARKS-YANCY, 2011). O medo de ser demitido e as inseguranças e sentimentos emergentes em resposta ao processo transformam a maneira como os “sobreviventes” veem e interagem com seus pares, gerando desconfianças, suspeitas e conflitos (LANGSTER; CUTRER, 2021; SELIGMANN-SILVA, 2001).

No excerto 01, Jéssica apresenta como as demissões em massa pelas quais ela passou afetaram as relações com seus colegas e superiores dentro do ambiente de trabalho. Salienta-se que para esta subseção optou-se por utilizar as categorias: coesão, transitividade, modalidade, escolha lexical e representação dos atores sociais.

Excerto 01

Oh, é... eu noto que ultimamente o contato é meio distante sabe? E recentemente teve o encontro do meu time, eu até tava querendo ir, depois eu fiquei meio assim, parece que deu uma estremeçada mesmo sabe, até antes eu tinha uma boa relação com a minha liderança, e aí depois entra isso de eu ficar com receio de falar várias coisas e eu acho que isso cria uma barreira sabe? Porque também tipo, imagina, vou falar alguma coisa

pra algum colega e sei lá, fica essa sensação de tensão mesmo, fica essa coisa de como se a qualquer momento a gente pudesse ser entregue sabe? (Jéssica – Clube de Livros)

A partir da análise pelas coesões de realce no excerto 01, é possível realizar um desvelamento de duas relações de causalidade construídas por Jéssica. Na primeira, apresentada de forma mais explícita no texto, identificada por meio da conjunção de realce “porque” a qual configura uma relação de efeito-causa (Apresentação dos efeitos - Porque - Apresentação das causas que geram os efeitos). Partindo do excerto, identifica-se a partir da construção em torno da conjunção “porque” que Jéssica atribui na condição de efeitos a seguinte frase “entra isso de eu ficar com **receio de falar várias coisas** e eu acho que isso cria uma **barreira** sabe”.

E como causa geradora dos efeitos, identifica-se, a partir do conteúdo posterior à conjunção “porque”, os elementos contidos na oração “também tipo, imagina, vou falar alguma coisa pra algum colega e sei lá, fica essa sensação de tensão mesmo, fica essa coisa de como se a qualquer momento a gente pudesse ser entregue sabe?”.

A partir da identificação dos elementos de causa e efeito, é possível compreender que Jéssica acredita que o seu receio de se expressar com os colegas é uma consequência da “sensação de tensão” existente devido a possibilidade de ela possa “ser entregue”. O recurso discursivo da escolha lexical “entregue”, sinônimo de delação ou denúncia, reforça a apreensão da trabalhadora em relação a manter contato com os demais colegas, o que pode ser observado nas argumentações “o contato é meio distante”; “ficar com receio de falar” e “fica essa sensação de tensão mesmo”. A relação implícita sugere que o medo de ser entregue pelos colegas e a tensão existente na relação trata-se de um efeito causado pelo processo de demissão em massa vivenciado coletivamente.

A inferência quanto à segunda relação pode ser apoiada pela recorrência de expressões que revelam circunstâncias temporais como “eu noto que ultimamente”, assim como uma sequência de marcações de tempo com os termos “antes” e “depois” que sugerem que houve um evento transformador que alterou a realidade, sempre afirmados pela posição firme da entrevistada que evita modalizações e se coloca sempre presente na fala: “eu até (**antes**) tava querendo ir” – “**depois** eu fiquei meio assim”; “**antes** eu tinha uma boa relação com a minha liderança” – “**depois** entra isso de eu ficar com receio de falar várias coisas”.

Tomando a demissão em massa como o evento transformador que age entre o “antes” e “depois”, têm-se com maior clareza que a entrevistada atribui a demissão em massa como fator promotor das fragilidades sociais com seus colegas de trabalho. À luz da Sociologia Clínica, é possível identificar o processo de demissão em massa como uma forma de

fragilização dos laços sociais que, como apresentado por Dias, Siqueira, Moraes e Gomes (2019, p. 191) nas configurações gerencialistas, o enfraquecimento dos grupos e a fragilização dos laços sociais “são variáveis que irão influenciar o contínuo isolamento, abandono e adoecimento dos sujeitos”.

Observa-se que as articulações temporais de Jéssica no contexto do antes e depois demarcam o uso da categoria modalidade. Ao tratar de “antes”, Jéssica sempre se compromete com o que diz iniciando com “eu”, mas ao tratar do “depois” existe um enfraquecimento desse comprometimento com o uso de termos genéricos que não dizem de forma clara o sentimento experienciado “fiquei **meio assim**”; “eu **ficar** com **receio**”; “fica essa sensação” e “fica essa coisa”.

O uso de transitividades relacionais atributivas intensivas demonstra que Jéssica constrói os efeitos como atributos estabelecidos, mas que não constituem como parte da sua identidade. Hipoteticamente, Jéssica poderia ter iniciado a última expressão com “eu fiquei com receio”, mas optou por utilizar “entra isso de eu ficar com receio...”. A construção da oração com o uso do vocábulo “isso” pode representar uma situação não desejada pela entrevistada e que, portanto, não é nomeada, sendo sempre substituída por expressões que não revelam de maneira clara o sentimento da entrevistada como em “fiquei meio assim” e “entra isso”. Esta inferência pode ser apoiada pela escolha da forma como Jéssica constrói a frase, a entrevistada poderia ter utilizado de forma comum uma transitividade mental para representar a maneira como se sentia, mas isso poderia colocá-la como experienciador central do fenômeno, algo que não ocorre ao utilizar um processo transitivo relacional atributivo, o qual atribui como uma característica e não um sentimento experimentado.

Seguindo no excerto, Jéssica modaliza sua fala ao dizer “eu acho que isso cria uma barreira, sabe?” criando um afastamento do comprometimento com a situação enquanto traz novamente o “isso” para o objeto central da oração, o qual é incluído em uma posição de transitividade material, no qual “isso” (ator) é posto como gerador de uma “barreira” (meta). Esse processo transitivo material pode ter sido utilizado por Jéssica como forma de representar uma relação à qual Jéssica é incapaz de interferir e modificar.

O uso da metáfora “barreira” é apresentado como recurso discursivo utilizado por Jessica para identificar aquilo que bloqueou, que impediu ou dividiu em dois lados as relações de antes e de depois, denotando a existência de algum impedimento não definido no discurso, mas descrito como algo que “deu uma estremeçada”, reforçando o “receio de falar”. Observa-se, no contexto da fala, o poder que a metáfora assume nas relações de Jessica com seus pares. Muito além de “estremeçar”, a barreira é capaz de emudecer, ou seja, tirar a capacidade da

entrevistada falar, implicando em um possível embotamento das opiniões, negação de si mesma e sujeição às novas proposições do trabalho. Calar implica, de algum modo, silenciar-se para as agressões que as demissões em massa podem ter gerado. Ademais, ao atribuir o sentimento de medo e da perda de confiança nos colegas e na liderança ao pronome demonstrativo “isso”, Jéssica reforça a ideia de que esses fatores bloqueiam, impedem e dividem-na.

Por meio da categoria transitividade, Jéssica esclarece sua posição através de um processo verbal “Vou falar alguma coisa pra algum colega e sei lá, fica essa sensação de tensão mesmo, fica essa coisa de como se a qualquer momento a gente pudesse ser entregue sabe?”. Como forma de externalizar o receio de confiar nos seus pares, Jessica evoca o pesquisador para sua elaboração discursiva ao mencionar “imagina”. Na sequência aciona um processo verbal, “vou falar”, para descrever a representação do modo como a desconfiança opera nas suas relações. Na expressão em questão, verifica-se o uso frequente da escolha de vocábulos que tentam encobrir essa sensação de desconfiança definidas como “alguma coisa”, “sei lá” e “essa coisa”.

Também chama a atenção como os colegas de trabalho são representados ao longo do excerto. No início, os atores sociais são apresentados como “meu time”, “minha líder”, demonstrando afinidade e proximidade, mas após a coesão de realce “Porque”, em que Jéssica atribui a causa dos efeitos, os atores sociais passam a ser representados com “algum colega”, ou seja tratado de forma genérica, despersonalizada, algo que pode ter sido estabelecido de forma inconsciente, mas que corrobora com a inferência de que após o processo de demissão em massa essas relações tornaram-se mais fragilizadas e construídas com desconfiança.

Ao final do excerto, Jéssica retoma novamente um termo que remete ao coletivo “a gente pudesse ser entregue”. A leitura que se faz deste ponto é que não se trata de uma preocupação genuinamente coletiva, já que ao longo de todo excerto a entrevistada deixa claro que os laços de confiança com os colegas foram fragilizados e que não se sente segura para compartilhar informações com os colegas. Entende-se que o uso desta expressão se trata de uma forma encontrada pela entrevistada para representar o seu medo de ser delatada pelos colegas, utilizada para não ter de se comprometer diretamente e particularmente com este sentimento, que foi repetidas vezes encoberto ao longo do excerto através da substituição dos termos.

A perda da confiança nos colegas não é uma questão exclusiva da fala de Jéssica, mas também reaparece em elementos na fala de Jorge. No excerto 02, Jorge responde sobre o modo como percebeu um aumento na competitividade entre os colegas após o processo de demissão em massa.

Excerto 02:

Sim, sim eu percebo isso no meu turno, por mais que eu falo que no começo que a gente quer mostrar serviço, eu entendo só que eu acho esse mostrar serviço fala muito da questão de caráter de você fazer o seu trabalho bem feito, o que eu percebia muito nas pessoas, e talvez eu posso ser hipócrita e ter feito igual, mas eu não me recordo porque eu não me vejo assim. É puxar saco, é começar a fazer sabe, pessoas que você nunca tinha visto assim, começar a engajar o time tipo “Gente vamos fazer tal coisa, vamos bater a meta e tudo mais...” sendo que aí do nada tava todo mundo assim sabe, cada um querendo passar a perna, ou cada um querendo apontar os erros dos outros. (Jorge – Clube de Livros)

Através da análise da coesão de conjunções de realce, identifica-se 3 principais coesões de realce no texto que em conjunto com as coesões de expansão vão desenvolvendo dialeticamente a maneira como Jorge percebe a causa do aumento da competitividade no trabalho após a demissão em massa, ou seja, a cada conjunção de realce o efeito torna-se a causa da próxima relação e vice-versa criando um sistema interligado de causas e efeitos.

Ressalta-se que essa forma de estabelecer uma linearidade ao pensamento através da construção de um sistema de causalidades inter-relacionadas pode indicar que Jorge vê a perspectiva desse momento de forma que as ações já foram estabelecidas e que não existem espaços para transformar, em outras palavras, Jorge vê o sistema como uma forma difícil de modificar ou se vê incapaz de modificá-lo.

Logo no início do texto, é encontrada a conjunção de realce “por mais que”, que aponta para uma relação de efeito-causa, no qual o efeito é encontrado em “eu percebo isso no meu turno” referindo-se ao aumento da competitividade entre os colegas após as demissões em massa, e a causa desse efeito Jorge atribui como “querer mostrar serviço”. Nesse ponto entende-se que Jorge percebe a razão do aumento da competitividade com o fato de que os colegas passaram a querer “mostrar serviço”, termo que pode ser traduzido como um sentimento individual de garantir o reconhecimento da empresa através de um aumento na dedicação com o trabalho. Em consonância com as prerrogativas da Sociologia Clínica, a ideologia gerencialista intensifica a rivalidade entre os pares e a busca de reconhecimento, levando cada um a agir para atender apenas às suas necessidades, alimentando o individualismo.

Com a coesão de expansão “só que”, Jorge elabora seu ponto de vista sobre a causa “querer mostrar serviço”, atribuindo a ela um julgamento moral com “fala muito da questão de caráter”. Através dos elementos de coesão de expansão “e talvez”, Jorge abre uma alternativa para que ele possa estar incluído como afetado em “talvez eu possa ser hipócrita” pelo efeito que posteriormente ele nomeia como “puxar-saco”.

O uso da metáfora “puxar saco” expressa o modo como Jorge enxerga seus colegas de trabalho, identificando-os como bajuladores, que elogiam excessivamente alguém com

objetivo de obter vantagens ou benefícios (PUXA-SACO, 2022). Assim, o entrevistado demonstra seu ponto de vista de que, para provar o seu valor na empresa e manter os empregos, os trabalhadores passaram a adotar estratégias de submissão e sujeitam-se ao aumento na dedicação com o trabalho, que é visto por Jorge como algo que afetou a todos, assim como percebeu o uso de artifícios como a bajulação por parte de colegas, que ele vê de maneira negativa ao ambiente de trabalho, melhor explicitada adiante.

A segunda coesão significativa de realce é estabelecida com a palavra “porque”, marcando uma relação de efeito-porque-causa, em que a causa trata-se “eu não me vejo assim” e o efeito está implícito em “ser hipócrita” que posteriormente é elaborado como “puxar saco”. Em outras palavras, Jorge não se vê sendo “puxa-saco”.

Ao apresentar o efeito principal da metáfora “puxar saco”, Jorge utiliza coesões de elaboração para construir sua argumentação sobre o conceito “é (isto é) começar a fazer...”, “**tipo** ‘Gente vamos fazer tal coisa’ ”, até apresentar a última coesão significativa de realce do excerto marcada por “**sendo que**”, apresentando uma relação de causa-efeito, onde a causa é “puxar saco” e o efeito são os colegas “querendo passar a perna” e “apontar os erros dos outros”.

O uso da metáfora “passar a perna” faz atribuição ao modo como Jorge identifica e inclui os atores sociais que participam do discurso ora nomeados como “todo mundo”, ora como “cada um” ou “outros”. A metáfora faz alusão a um agente traidor, que, embora esteja ao seu lado, pode, a qualquer momento, enganar-te. Tal fato assume forte concordância com a fala de Jessica, que no excerto 1 apareceu de forma tão subentendida

Como o objetivo da análise das coesões de realce trata-se de explorar e esclarecer relações como os sujeitos atribuem relações de causalidade, pode-se sintetizar que Jorge apresenta que as demissões em massa geram um aumento na competitividade, a qual é explicada pela busca individual (na qual ele se inclui), em que cada trabalhador busca “mostrar serviço”, o que gerou um ambiente de insegurança e conflitos com os colegas de trabalho, tendo em vista que, para demonstrar o engajamento para a organização, os trabalhadores travam disputas entre os pares.

As inferências podem ser apoiadas pela análise das demais categorias analíticas. Jorge inicia a sua resposta com uma dupla afirmação positiva em relação ao aumento da competitividade “sim, sim”, seguido de um processo transitivo mental, expresso sem qualquer modalização pela expressão “eu percebo isso”. Esses elementos parecem indicar que de fato Jorge percebe o aumento da competitividade após a demissão em massa.

Observando o texto a partir da categoria da representação dos atores sociais invocados na fala, percebe-se que no início Jorge apresenta certo grau de apropriação e posse

do trabalho, expresso por meio do pronome “meu”, ao se referir à equipe de trabalho a que está vinculado: “meu turno”. Nessa locução, o entrevistado parece apresentar maior apego e proximidade em relação ao trabalho. Contudo, a partir do momento em que Jorge passa a desenvolver sua concepção sobre os efeitos da competitividade, ele dá espaço para termos cada vez mais genéricos como “a gente”, “pessoas”, “todo mundo”. Esse movimento de distanciamento dos atores sociais ao longo da construção do excerto ocorre de maneira semelhante na fala de Jéssica no excerto 01.

Em termos de comprometimento com o que foi dito, Jorge se coloca concretamente na fala em diversas oportunidades, mas busca se afastar em circunstâncias em que apresenta perspectivas que apontam a um conflito com os colegas de trabalho, como em “**eu acho** esse mostrar serviço fala muito da questão de caráter de **você fazer o seu** trabalho bem feito”. Esse fato pode estar relacionado a um desconforto em ter que apontar uma situação desagradável que tem vivenciado com os colegas de trabalho, explicitado principalmente pelo emprego do termo “eu acho”, indicando uma posição menos comprometedora, e do uso do pronome indefinido “você”, para se referir a um posicionamento particular sem ter de se comprometer diretamente com ele.

Além de Jorge, outros entrevistados apontaram a questão do uso de estratégias para reafirmar a sua posição na empresa e o seu valor para a organização como algo decorrente do processo de demissão em massa, conforme pode ser observado no excerto 03 quando foi perguntado à Cristina se ela percebia um aumento na competitividade na empresa.

Excerto 03

Então, pra mim não, mas eu acho que para todo mundo tem sim uma necessidade de mostrar serviço muito grande, mostrar que está sendo útil sabe? (Cristina – Gráfica).

No excerto 03, Cristina inicia sua fala com a palavra “então” que neste caso indica uma conclusão de pensamento, seguido de uma afirmação com o comprometimento de que ela não percebeu um aumento na competitividade “pra mim não”. Na sequência, a entrevistada apropria-se da categoria coesão expansiva “mas”, que indica uma alternativa à oração anterior, a qual ela prossegue se colocando no texto, mas sem se comprometer completamente com a fala em um processo transitivo mental “eu acho” no qual ela passa a apresentar sua percepção, sem se comprometer diretamente, sobre um aumento na necessidade de “mostrar serviço” incluindo também um ator social genérico representado como “todo mundo”.

Cristina reafirma sua percepção através de uma modulação contida no processo transitivo relacional atributivo “todo mundo **tem** sim” onde a palavra “sim” pode ser interpretada como um elemento que reforça o processo atributivo em que Cristina atribui uma relação entre a demissão em massa e o aumento na “necessidade de mostrar serviço”, intensificado pela expressão “muito grande”. Concluindo a sua resposta, o processo transitivo material “mostrar que está sendo útil” indica concretude com a circunstância, onde “todo mundo” (ator) gasta energia para demonstrar ser útil (meta) para a organização.

A categoria modalidade, expressa no “eu acho”, alinhada aos processos de transitividade empregados, demonstra uma representação implícita das implicações da ordem do discurso gerencialista da organização no cotidiano dos trabalhadores. Embora não se perceba explicitamente a obrigatoriedade de trabalhar mais, o discurso de Cristina apropria-se da metáfora “mostrar serviço” para representar que mesmo sem se revelar a demissão em massa condiciona os trabalhadores à necessidade de se dedicarem mais e trabalharem mais pela organização. É de manifestações dessa natureza que se percebe a sutileza do domínio da ideologia gerencialista, que impõe novas regras sem deixar explícito o que de fato se espera do trabalho. A indefinição clara dos critérios que poderiam levar os trabalhadores a serem demitidos acaba afetando-os psicologicamente, obrigando-os a desempenhar com maior engajamento e desempenho o seu trabalho.

A partir dos excertos 1, 2 e 3, foi possível observar elementos comuns quanto aos efeitos da demissão em massa no contexto do convívio social do trabalhador remanescente, principalmente ao que se refere às relações com os colegas de trabalho. Evidencia-se que alguns dos efeitos encontrados corroboram com os achados de pesquisas anteriormente realizadas, tais como: a fragilização das relações entre os colegas de trabalho, a perda da confiança na empresa e nos colegas de trabalho, a necessidade de aumentar o ritmo de trabalho para mostrar seu valor à empresa, aumento de competitividade, aumento de conflitos (LANGSTER; CUTRER, 2021; MAERTZ JR *et al.*, 2010; SELIGMANN-SILVA, 2001).

Entretanto, a partir do presente estudo, demonstrou-se um aprofundamento das razões evidenciadas a partir dos próprios relatos dos trabalhadores, que apresentou diversos processos que culminaram nos efeitos anteriormente mencionados, tais como o aumento da competitividade como consequência do medo e insegurança gerados no momento de pós-demissão em massa, o qual culmina em uma tentativa individual de garantir o emprego. E para garantir que o indivíduo não seja demitido na próxima demissão, o ato de “mostrar serviço” e “mostrar que está sendo útil”, que antes poderia ser visto como um diferencial, passa a ser visto como uma necessidade que se aplica a todos os trabalhadores.

Como as empresas não relatam de maneira clara os critérios para a demissão, a percepção de aleatoriedade vista pelos trabalhadores se reflete em uma tentativa de focar em canalizar seus esforços nas suas funções e na integração dos valores da empresa como seus em busca do reconhecimento da organização (GAULEJAC, 2007), o que acaba implicando em estratégias que podem ser vistas por colegas como bajulação ou, então, na adoção de iniciativas que não correspondiam ao perfil da pessoa e que posteriormente à demissão passaram a exercer. A essas estratégias, soma-se a tentativa de enfraquecer e disputar com o próprio colega, apontando os erros e contradições para que, em caso de novas demissões, a empresa escolha “aquele que comete erros” ao que a pessoa que se dedica para apontá-los e solucioná-los.

Por fim, essas estratégias individuais motivadas pelo medo e pela insegurança acabam colocando os colegas de trabalho uns contra os outros, favorecendo cenários de aumentos de conflitos, desconfiança e a fragilização dos laços sociais. Pois, ao ver o colega como um potencial inimigo, a confiança em compartilhar críticas, anseios, desavenças ou contrapontos sobre a empresa é dissolvida, calando aquele que se posiciona de maneira crítica às ações da empresa, pois através desta mobilização dos desejos dos trabalhadores, o poder gerencialista acaba colocando os próprios trabalhadores como fiscais da organização. Nestas condições, as relações e os vínculos de convivência social na empresa passam a se tornar meras formalidades e não coletividade de fato (SENNET, 2009).

Ao observar estas situações pela ótica da sociologia clínica, salienta-se a importância de vislumbrar essa transformação do trabalhador em um ser individualista, egoísta e manipulador como uma resposta psíquica de sobrevivência aos determinismos sociais impostos pela condição do ambiente de trabalho pós-demissão em massa, não se dirime a responsabilidade individual de cada um por suas ações, mas é necessário compreender o contexto em que está inserido este trabalhador para ser possível analisar as consequências produzidas.

Analisando a questão através das dimensões da ideologia gerencialista, percebe-se como as organizações gerencialistas se apossaram de mecanismos de operação da ideologia conhecidos pelo modelo de Thompson (2011) para colocar os trabalhadores uns contra os outros. Como a organização do trabalho é baseada em buscas contínuas de metas e o desempenho é avaliado individualmente baseado na produtividade e na integração do indivíduo aos valores da empresa (GAULEJAC, 2007), o trabalho em equipe é constituído como uma ilusão para colocar os próprios trabalhadores “uns contra os outros”, para garantir que o outro não reduza o seu desempenho, ou reduza o desempenho da empresa (SENNET, 2009).

Nas palavras de Gaulejac (2007 p.149) “A preconização de uma competição generalizada transmite a ideia de que, para ser melhor é preciso ser o primeiro, sem se preocupar com as consequências negativas desse princípio”. Nesse sentido, a violência é banalizada com o próximo em troca do reconhecimento da empresa (GAULEJAC, 2007). Situação que é observada e refletida nos comportamentos contidos nos excertos 1,2 e 3 analisados nesta seção, os quais além de estarem vinculados às relações de dominação do poder gerencialista ainda estão enfrentando momento de crise com as consequências anteriormente mencionadas.

Na subseção 4.2 é apresentado a continuação das análises, com enfoque nas transformações na organização do trabalho e as relações com impactos na saúde mental do trabalhador remanescente.

4.2 Eixo 2: Consequências das demissões em massa na organização do trabalho

Para a análise desta segunda subseção, optou-se por utilizar as categorias coesão de conjunções de realce, modalidade, metáfora e escolha lexical.

As consequências das demissões em massa na organização do trabalho apresentadas nessa seção representam trechos em que os participantes da pesquisa trouxeram transformações que ocorreram no seu cotidiano e rotina de trabalho após a demissão em massa, podendo estas mudanças tratarem-se desde transformações como o ritmo de trabalho quanto transformações relacionadas ao clima organizacional após a demissão em massa. No excerto 04, Isabela apresenta transformações sentidas por ela no clima organizacional da empresa em que trabalha.

Excerto 04

O clima de estar trabalhando ali, meio que todo mundo chega desanimado já. Tipo a pessoa já chega e fala “ah quero ir embora pra casa” eu tenho muito assim, às vezes, então é bem ruim você acordar e você já se sentir desanimado pra ir porque você sabe que tem um monte de coisa pra resolver, um monte de gente que vai ligar, eu pensava isso essa época, eu acordava assim “ai vou ter que atender telefone todo o dia, um monte de gente reclamando pra ouvir” (Isabela - Gráfica)

Partindo das análises de causalidade através das coesões de conjunção de realce, são encontradas no texto duas conjunções indicativas de causalidade, sendo as conjunções “então” e “porque”. A conjunção “então” geralmente indica uma situação de causa-efeito (causa...**então**...efeito), enquanto que a conjunção “porque” geralmente expressa o inverso, uma situação de efeito-causa (efeito...**porque**...causa).

No excerto analisado, tem-se um uso sequencial das conjunções constituindo uma construção dialética do argumento de Isabela, em que o efeito da primeira relação estabelecida, torna-se a causa da segunda relação. Esse tipo de relação sequencial, ainda que trace uma linearidade de raciocínio, também apresenta a representação de um sistema mental criado por Isabela em que a alteração das condições estabelecidas dependem das alterações em todo o sistema, tornando, assim, mais difíceis de se transformar ao que de uma relação de causalidade simples.

Assim sendo, na primeira relação estabelecida, causa-então-efeito, Isabela representa como causa “todo mundo chega desanimado já” para o efeito em que Isabela usa o recurso “você” para não se comprometer diretamente com sua fala ao tratar de algo experimentado por ela “você já se sentir desanimado”, corroborando com a situação de que o clima organizacional construído e vivenciado coletivamente tem afetando-a individualmente. A partir do efeito expresso em “você já se sentir desanimado”, estabelece-se a segunda relação de causa e consequência do excerto, com a estrutura efeito-porque-causa, em que o efeito é o sentimento de desânimo de Isabela e a causa que Isabela atribui trata-se do acúmulo e sobrecarga de tarefas resultantes da demissão em massa.

Assim, a partir da análise das coesões de realce no texto, identifica-se que Isabela atribui que a demissão em massa gerou uma transformação no clima organizacional, o qual devido à sobrecarga de trabalho tornou-se mais exaustivo, assim como foi percebido uma desmotivação generalizada entre os trabalhadores e que estes fatores combinados refletiram em um sentimento de desânimo sentido por Isabela.

Ao olharmos para o comprometimento com a verdade com que Isabela se coloca no texto, percebe-se que Isabela modaliza sua fala no início do texto ao expor uma situação que afeta a ela e a seus colegas “**meio que** todo mundo chega desanimado...”, após a coesão de elaboração “tipo”, Isabela desenvolve o sentimento de desânimo sentido por ela e os colegas, mas até então sem se colocar inteiramente nesse contexto, expresso por “a pessoa já chega e fala ‘a quero ir embora pra casa’...”. Após essa elaboração, Isabela coloca-se no contexto seguido de um termo intensificador de sua posição “eu tenho muito assim”, mas logo relativiza com o vocábulo “às vezes”.

Ao compreendermos o contexto todo do excerto, é possível que essa relativização da afirmação se deve a um fator temporal da afirmação. Em alguns trechos, Isabela, ainda que modalizando, situa-se no presente em tempo e espaço “você sabe que tem um monte de coisa pra resolver”, mas em outros momentos retoma como uma espécie de evento passado e superado “eu pensava isso essa época”, “eu acordava assim..”. A partir disso, entende-se que o

sentimento de desânimo com o trabalho é algo que ainda está presente de maneira recorrente no dia a dia do trabalho; todavia, durante o momento da demissão em massa havia uma maior intensidade.

Assim sendo, Isabela retrata que, após a demissão em massa, houve um aumento na carga de trabalho, assim como também percebeu uma transformação no clima organizacional, fatores que acabaram por afetar em sua motivação gerando desânimo ao querer ir trabalhar na empresa. Tais efeitos corroboram com achados de estudos anteriores que pesquisaram os efeitos de demissões em massa no trabalhador remanescente (DATTA *et al.*, 2010; DREHMER; MORAIS, 2020; FRONE; BLAIS, 2020; LANGSTER; CUTRER, 2021).

O elemento da sobrecarga de trabalho após as demissões em massa não é um efeito percebido somente por Isabela. No excerto 5, que apresenta a fala de Tereza, são expressos elementos que contribuem para esse achado. Ao ser perguntada se houve alguma mudança na rotina de trabalho após a demissão em massa, Tereza apresentou a seguinte resposta.

Excerto 05

Meu Deus do céu, sobrecarga total! Porque esses desligamentos não tem preparo para eles tudo que minha colega fazia ela deixou de fazer da noite para o dia e a equipe inteira teve que dar conta, teve que se virar nos 30 para dar conta. Então, é péssimo, péssimo o pós é horrível porque as demandas não param de chegar não fica mais leve, não fica mais leve não, óbvio que não, mas tipo assim o ritmo não muda sabe. Não se adequa, poh se eu usava um copo desse tamanho (*gesticulando um copo maior*), agora eu tô usando um copo desse tamanho (*gesticulando um copo menor*) suco não para de cair sabe? Não para, a empresa não... muito pelo contrário né quando... Como isso acontece em momentos de crise ela na real tem um processo violento por trás acontecendo e quem fica tem que dar conta. (Tereza - Clube de Assinatura de Livros).

Partindo da análise da coesão por conjunção de realce, identifica-se ao longo do excerto, 3 conjunções de realce que são relevantes para a análise, sendo a primeira logo no início, ajudando a compreender como a causalidade é construída por Tereza. A conjunção “porque” no começo do texto estabelece uma relação de efeito-porque-causa, no qual o efeito trata-se da sobrecarga de trabalho expressa em “Meu Deus do céu, sobrecarga total!” e a causa a que Tereza atribui inicialmente é a falta de preparo por parte da empresa ao realizar as demissões em massa, expresso em “Porque esses desligamentos não tem preparo”, indicando que Tereza atribui a sobrecarga de trabalho após a demissão em massa devido à falta de preparo na organização ao realizar as demissões.

A segunda relação de causalidade construída por Tereza utiliza a conjunção “então”, classificando como uma relação causa-então-efeito, no qual a causa pode ser identificada como o aumento no trabalho gerado para as equipes, expresso em “a equipe inteira

teve que dar conta, teve que se virar nos 30 para dar conta”, e os efeitos, identificados como “é péssimo, o pós é horrível”. Em seguida, encontra-se a última coesão de realce significativa no texto, expressa com o termo “porque”, estabelecendo novamente uma relação de efeito-porque-causa, onde o efeito é novamente “é péssimo, o pós é horrível” e a nova causa complementar atribuída pode ser identificada como “as demandas não param de chegar”.

Desse modo, a partir da análise da categoria de coesão, identifica-se que para Tereza o despreparo por parte da empresa ao realizar as demissões em massa teve por consequência um excesso de carga de trabalho para os trabalhadores. Essa sobrecarga de trabalho, intensificada pelo aumento no ritmo com que as demandas chegam, culminou em efeitos não especificados, qualificados por Tereza com atributos desqualificadores como “péssimos” e “horríveis”.

Seguindo para a análise das demais categorias, observa-se que Tereza inicia sua fala com a expressão “Meu Deus do céu, sobrecarga total!” trazendo de maneira categórica a questão da sobrecarga como um fato concreto, que é intensificado tanto pela expressão “Meu Deus do céu” quanto pela palavra “total”.

Ao desenvolver a causa da sobrecarga, Tereza evoca um ator social na sua fala para representar a empresa “para eles” que denota um distanciamento ao serem representados como segregados, diferentemente de quando chama para sua fala “minha colega” com o termo “minha” que indica afinidade e proximidade, no caso, de uma pessoa próxima a ela e que foi demitida e cujo as tarefas foram destinados aos membros da “equipe” que são incluídos no discurso mas não personificados assumindo uma posição no texto em que a interlocutora demonstra preocupação mas não coloca “a equipe” em um posto de afinidade e proximidade.

No excerto, a categoria de escolha lexical ou vocabulário pode ser observada a partir do uso de intensificadores da fala de Tereza quanto ao seu sentimento vivenciado, como a seleção dos léxicos utilizados para referir-se às mudanças na rotina do trabalho como “péssimo”, “horrível”, “violento”, palavras que indicam uma situação pejorativa, ameaçadora, pavorosa e traumática, tendo em vista que as mesmas palavras poderiam ser escolhidas para referir-se a uma sinopse de filme de terror.

Outro ponto relevante de análise trata-se do fato de Tereza, por diversas vezes, reafirmar sua posição e repetir a mesma palavra, o que possui também um significado de fixação e intensificação daquilo que é dito, que pode ser visto em “então é péssimo, péssimo”, “não fica mais leve, não fica mais leve não, óbvio que não”, “suco não para de cair sabe? Não para”. No segundo exemplo, além de repetir que não fica mais leve, Tereza focaliza diversas vezes a negação, intensificando ainda mais ao final com “óbvio que não” passando a percepção que

para a entrevistada a partir da experiência vivida, de que para ela é impensável que após a demissão em massa o trabalho poderia haver uma carga de trabalho menor.

Percebe-se também um uso em diversas ocasiões de modalizações deonticas que representam sentimentos que dizem respeito a Tereza através de obrigações como em “**teve que dar conta, teve que se virar nos 30 para dar conta**”, “quem fica **tem que dar conta**”. Tais fatos podem estar associados às representações dos discursos da empresa de maneira implícita, como obrigações impostas de forma velada pelo poder gerencialista. É notório também a repetição da metáfora “dar conta” o que pode ser visto como a fixação da necessidade daqueles que ficam na empresa em serem capazes de cumprir com a sobrecarga de trabalho.

Ademais, atentamos para a ocorrência de duas metáforas que chamam a atenção e podem exprimir significados ideológicos. A primeira contida na expressão “teve que se virar nos 30 para dar conta”. Se virar nos 30 é uma expressão popular brasileira baseada em um quadro de um programa televisivo de um veículo de mídia com grande repercussão, no qual participantes se esforçavam para apresentar o máximo de suas habilidades em apenas 30 segundos e ganhar o prestígio do público. Aplicada ao contexto, a metáfora sintetiza a situação no qual a equipe assume o papel do participante do quadro e cabe a equipe cumprir de maneira satisfatória todas as funções e demandas da empresa mesmo com um número reduzido de recursos, com objetivo de garantir o reconhecimento e a manutenção do emprego por parte da empresa. É uma alusão aos mecanismos de gestão da ideologia gerencialista que vai utilizar da carência do indivíduo em ser reconhecido e levá-lo a se doar cada vez mais e que, embora haja resistências, a tendência é sempre à submissão da parte mais frágil da relação (DIAS *et al.*, 2019)

A segunda metáfora é apresentada em “poh se eu usava um copo desse tamanho (gesticulando um copo maior), agora eu tô usando um copo desse tamanho (gesticulando um copo menor) suco não para de cair sabe? Não para”. A metáfora é o recurso encontrado por Tereza para expressar duas situações importantes, a primeira é a redução do tamanho copo, que simboliza a redução da quantidade de pessoas na empresa para executar as tarefas, uma das consequências da demissão em massa. A segunda é o fato de o suco continuar sendo derramado, que pode ser interpretado como a não interrupção no ritmo de exigências e demandas impostas aos trabalhadores remanescentes.

No excerto 05, Tereza associa fatores como a sobrecarga de trabalho, o aumento no ritmo de trabalho como decorrentes de uma falta de planejamento e preparo da organização. Como consequência deste despreparo, gerou-se um ambiente de trabalho pós-*downsizing* considerado por Tereza como “horrível”, “péssimo” e “violento”. Ao observarmos as

tendências e o contexto das empresas na hipermodernidade, o despreparo evidenciado na fala de Tereza pode ser visto como uma das estratégias propositais da organização, a preocupação das organizações gerencialistas estão localizadas na gestão de eficiências, fazer mais com menos recursos, ainda que isso gere um cenário de sobrecarga de trabalho aos seus trabalhadores (GAULEJAC, 2005).

Para além dos aspectos da sobrecarga de trabalho e das transformações no clima organizacional, outros aspectos foram observados em relação a transformações na dinâmica do trabalho do remanescente. No excerto 06, Bruna apresenta as consequências da reestruturação produtiva causada pelo *downsizing*, através das mudanças que aconteceram em sua função.

Excerto 06

[..] essas duas últimas foram as mais assustadoras e aí era bem complicado também porque eu tinha, eu tava cerca de um ano mais ou menos nessa nova função e todos os meus superiores ou tinham mudado de empresa ou tinham sido mandado embora então, e eu ainda não me sentia confiante para desempenhar aquilo tudo sozinha e eu tinha que ensinar pessoas que eles tinham colocado lá sem ter experiência nenhuma. (Bruna - Clube de Assinatura de Livros)

Partindo da análise da coesão, identifica-se duas conjunções de realce significativas no texto e que estabelecem relações de causa e consequência. A primeira conjunção “porque” estabelece uma relação de efeito-porque-causa, em que Bruna atribui o sentimento de medo, implícito na expressão “mais assustadoras” como consequência da insegurança com a sua capacidade em cumprir com a função que lhe foi arbitrariamente atribuída após a demissão e mudança de empresa por parte dos seus superiores.

Bruna prossegue sua fala e utiliza a conjunção de realce “então”, estabelecendo uma relação de causa-então-efeito, em que ela atribui este cenário de ausência dos superiores e de treinamento para a função, como situação causadora do sentimento de insegurança em ter que cumprir sozinha suas novas funções e ao mesmo tempo ensinar novas pessoas.

Bruna, ao iniciar sua fala, apropria-se do vocábulo “assustadoras” para definir as últimas duas demissões em massa que passou na empresa em que trabalhava. O termo assume condição semântica relacionada àquilo que causa medo, capaz de assustar (ASSUSTADOR, 2022), contextualizando a sensação que Bruna passou durante as demissões. A apropriação do termo demonstra a posição da entrevistada frente ao acontecimento, de uma pessoa que se encontrava com medo e assustada. Bruna prossegue dizendo “e aí, era bem complicado”, a escolha da palavra “complicado” é usada para definir o momento que pode estar refletindo a

dificuldade de Bruna em se expressar sobre o momento, em falar sobre uma situação difícil de ser explicada e vivenciada a qual é intensificada pelo qualificador “bem” que, no contexto, assume a função quantitativa de “muito” ou “bastante”.

Ao longo do excerto é apresentado os fatores que tornaram aquele momento assustador e complicado. Trata-se da insegurança devido ao sentimento de estar sozinha, o que pode ser observado na inclusão dos atores “supervisores”, acionados por um processo de funcionalização, o que corrobora a situação de desamparo especificamente funcional. Esta percepção pode ser embasada pela análise das modalizações e das representações dos atores sociais ao longo da fala de Bruna. Observa-se que Bruna apresenta sempre os superiores como “meus superiores”, indicando que havia uma relação de proximidade, diferentemente do que é encontrado quando Bruna retrata a empresa, a qual ela utiliza “**eles** tinham colocado lá”, com o uso do termo “eles”, incluindo os atores de forma impessoal, que indica uma polarização, ou seja, posições opostas, como se dissesse sou eu de um lado e eles de outro.

O sentimento de isolamento de Bruna pode ser verificado também na forma com que ela se coloca no texto, diversas vezes assumindo compromisso direto com o que diz, e demonstrando a falta de apoio para executar as tarefas que lhe foram atribuídas após as demissões em massa e demissão do gestor, “**eu** tinha, **eu** tava cerca de um ano”, “**eu** ainda não me sentia confiante para desempenhar aquilo tudo **sozinha**”, “**eu** tinha que ensinar as pessoas”. Percebe-se no texto também os elementos da sobrecarga de trabalho decorrente da reestruturação produtiva em “desempenhar **aquilo tudo** sozinha”. O pronome demonstrativo “aquilo” pode ser interpretado como tarefas que antes eram distribuídas entre mais pessoas e que após a reorganização produtiva foram centralizadas na função de Bruna.

No excerto 06, Bruna apresenta que a demissão em massa não alterou diretamente a suas funções, todavia em decorrência do processo de demissão em massa houve a demissão do seu superior, tendo ela de assumir as funções do mesmo sem que houvesse treinamento prévio, o que gerou insegurança, medo e descontentamento com o trabalho, os quais associados a outras razões culminaram no pedido de desligamento voluntário da empresa pela Bruna. Algo que é encontrado também nos estudos de Parks-Yancy (2011) que demonstra como as perdas de capital social e de colegas próximos alinhados às transformações do *downsizing* podem favorecer cenários em que o próprio remanescente decide realizar seu desligamento da empresa.

Ao mesmo tempo em que a empresa após a demissão em massa passa a exigir novas competências do trabalhador em um ambiente de sobrecarga de trabalho, competitividade, é imposto um requisito de excelência aos trabalhadores, tornando-se intolerante aos erros e falhas conforme pode ser observado no excerto 07.

Excerto 07

[...] e aí no dia a dia mesmo né eu acho que tem uma cobrança muito maior para não errar, pra não poder errar, não poder fazer nada assim, fora do esperado né, os erros são algo que tem me pesado bastante assim. (Jéssica - Clube de Assinatura de Livros)

No excerto 07, Jéssica, ao tratar de uma mudança percebida em seu cotidiano, tenta se afastar de um comprometimento absoluto com o que está dizendo utilizando a expressão “eu acho” para tratar da percepção de que existe uma cobrança “muito maior” para não errar. Atenta-se que, ao utilizar a expressão “muito maior”, Jéssica apresenta que ainda antes da demissão em massa acontecer, já existia uma cobrança para que os trabalhadores não cometessem erros, mas que com o processo da demissão em massa houve uma intensificação dessa exigência.

No trecho “para não errar, para não poder errar, não poder fazer nada assim, fora do esperado né”, identifica-se que Jéssica está desenvolvendo elementos a cada circunstância apresentada. No início do recorte, a entrevistada diz que houve um aumento na exigência para “não errar”, ou seja, para que ela não cometesse erros, circunstanciada pela conjunção de realce “para”. Em seguida ela apresenta “pra não poder errar”, nota-se que o uso do “pra” como conjunção não está atrelado a uma alternativa ao dizer anterior, tampouco uma elaboração, mas trata-se de uma atribuição de característica circunstancial novamente ao aumento na exigência, atribuindo a este uma nova característica que não exclui a anterior. Em outras palavras, Jéssica está dizendo que houve um aumento na obrigação em “não errar” e também houve um aumento na obrigação para “não poder errar”.

O uso da palavra “poder” diferencia a característica atribuída pois, a expressão “não poder errar” diz respeito à perda da possibilidade de errar, como um cerceamento da liberdade de cometer falhas. Enquanto “não errar” está relacionado a um processo cotidiano, “não poder errar” simboliza uma repressão particular ao sujeito, como uma ameaça velada, como se a quem errar poderá ser o próximo a ser demitido na próxima demissão em massa. Ainda apropriando-se desta percepção de “poder” como possibilidade, liberdade, Jéssica complementa “não poder fazer nada assim, fora do esperado” reforçando o aspecto de que após a demissão em massa existe uma exigência de uma excelência e funcionamento pleno do trabalhador, espera-se que o trabalhador se mantenha com a mesma qualidade de trabalho de antes do processo de demissão em massa.

O recorte finaliza com “os erros são algo que tem me pesado bastante assim”, onde Jéssica utiliza, metaforicamente, a palavra “pesado” para se referir à representação dos erros na

vida do trabalhador remanescente. Linguisticamente, o significado da palavra faz referência a quantidade de massa de um objeto, um objeto pesado pode ser difícil de levantar, de suportar. Com base no que foi expresso é atribuído às questões da “cobrança” com os erros e relacionando ao significado literal de “pesado” pode-se acreditar que a possibilidade de errar e as consequências de cometer um erro são algo que incomoda o cotidiano de trabalho de Jéssica.

No excerto 07, Jéssica apresenta a impossibilidade de cometer erros no trabalho após as demissões em massa, criando uma necessidade implícita de tornar-se uma trabalhadora perfeita em meio a um ambiente de trabalho conturbado. Ao observarmos o contexto das empresas hipermodernas, o objetivo volta-se para mobilizar e canalizar a energia libidinal e psíquica do indivíduo em devoção à organização. Nesse sentido, para que haja essa canalização da energia, a simples manipulação dos corpos com base na autoridade e no respeito não basta. Portanto, a empresa hipermoderna exerce essa manipulação através do oferecimento da satisfação do eu ao empregado, sendo que para satisfazer a si é exigido a excelência, o medo de fracassar e a busca de satisfação narcísica a partir das realizações da empresa, na hipermodernidade o ideal é a norma a ser aplicada (GAULEJAC, 2007).

A partir dos excertos analisados linguisticamente nesta seção, é possível identificar achados próximos aos encontrados anteriormente na revisão de literatura sobre o processo de demissão em massa tais como: desmotivação dos trabalhadores, sobrecarga e aumento no ritmo de trabalho, mudanças nas funções sem o devido treinamento e a insegurança quanto ao trabalho executado (DATTA *et al.*, 2010; DRHEMER; MORAIS, 2020; FRONE; BLAIS, 2020; LANGSTER; CUTRER, 2021; NDLOVU; PARUMASUR, 2005; SELIGMANN-SILVA, 2001). Na seção 4.3, subsequente, serão abordados os sentimentos emergentes que se manifestam nos trabalhadores remanescentes após a demissão em massa.

4.3 Eixo 3: Sentimentos emergentes após a demissão em massa

A presente seção tem por objetivo apresentar os achados, analisar e discutir os dados coletados que relacionam a demissão em massa estabelecem a partir do próprio relato do entrevistado o surgimento de sentimentos emergentes tais como insegurança quanto à permanência do trabalho, falta de entusiasmo e desesperança, expressão de sentimento de raiva no trabalho. Neste sentido, para a realização da análise dos excertos selecionados, optou-se por utilizar as seguintes categorias de análise: escolha lexical, transitividade, metáfora e representação dos atores sociais. A escolha se deu seguindo os critérios mencionados no início da presente sessão.

Para atender a esse objetivo específico, ao longo das entrevistas realizadas, perguntou-se aos entrevistados sobre como se sentiram após as demissões em massa e como esse processo ocasionou em impactos psicológicos. No excerto 08, é apresentada a resposta de Gabriela à seguinte pergunta “o que você sentiu no momento e talvez após o processo de demissão em massa em relação a empresa?”

Excerto 08

Medo. Medo. Medo de estar na próxima lista, tanto é que eu tive essa essa maluquice de "e se fosse comigo né? se fosse eu aí? o que eu faria?" e aí eu fiquei duas semanas estáticas assim sem conseguir trabalhar direito, sem vontade de trabalhar, sentindo uma angústia bem grande de "o que eu faço fora daqui? Quem sou eu?" Enfim, trato isso na terapia até hoje (Gabriela - Clube de Assinatura de Livros).

Gabriela inicia sua fala com uma resposta direta à pergunta, não demonstrando quaisquer inseguranças ao afirmar que sentiu “medo”, o qual ela reafirma ao repetir e posteriormente elabora a sua afirmação “medo de estar na próxima lista”. Com a “próxima lista” Gabriela refere-se a uma próxima demissão, indicando também que não acredita que esta terá sido a última e que haverá uma próxima a qual ela deve estar preparada. A entrevistada constrói a oração “medo de estar na próxima lista” através de um processo transitivo relacional intensivo atributivo onde atribui uma situação irreversível e inata à sua situação presente.

Prosseguindo no texto, encontra-se outra transitividade em “eu tive essa, essa maluquice”. Dessa vez, Gabriela constrói a oração a partir de um processo transitivo relacional identificacional possessivo, ou seja, a frase é construída de modo com que “maluquice” é apresentada por Gabriela como uma relação de posse, na mesma dimensão que por exemplo seria um bem material.

O significado do vocábulo “maluquice” diz respeito à ação realizada pelo maluco, que pode significar sem juízo, desequilibrado, louco, doido ou aquele que diz tolices ou coisas sem nexos (MALUCO, 2022). Gabriela justifica sentido do uso do termo “maluquice” através de exemplos de pensamentos gerados devido à insegurança e ao medo de perder o seu emprego. O que pode demonstrar que ao relacionar o conceito da palavra ao conceito formulado pela entrevistada pode se compreender que a mesma visualiza as suas inseguranças de modo receoso, como se pensar essas inseguranças fosse algo sem nexos, irracional, absurdo. É interessante o modo como a “maluquice” opera sobre a saúde mental de Gabriela, visto que a culpa pelo problema não é uma consequência das ações da empresa, mas da própria trabalhadora.

Ao contextualizar o discurso da Gabriela frente às circunstâncias vivenciadas com o processo de demissão em massa, verifica-se que as suas condições pessoais exercem forte

influência frente às suas perturbações advindas do processo. Gabriela é mãe solteira de 3 filhos, considera-se muito dedicada ao trabalho e está há 7 anos na empresa. Ela foi uma das primeiras pessoas contratadas. Já ocupou cargos de gestão e condução de equipes, já recebeu avaliações negativas dos colegas por se considerar excessivamente como proprietária da empresa. Sua principal fonte de renda é o salário, o que a leva a considerar não conseguir se imaginar fora da empresa.

Contextualizar a história de Gabriela torna-se relevante para demonstrar a importância e influência que a empresa possui sobre a entrevistada. Assim sendo, ainda que Gabriela assuma ter tido medo, pensar sobre a possibilidade de ser demitida, refletir que a empresa que “lhe provê” qualidade de vida e sustento poderia lhe causar mal é interpretado como algo irracional, sem nexos, maluco.

O fato de Gabriela utilizar de uma transitividade relacional de posse reforça essa hipótese, haja visto que ao ver a empresa com essa posição importante na vida de Gabriela, considerar que a mesma ocasionou um processo de adoecimento, ou que a tornou “maluca” é algo inconcebível. Portanto utiliza o sentido de posse para afastar essa responsabilidade do processo da empresa, colocando a si mesma como responsável: “**eu tive** essa maluquice”. O que pode ser corroborado também com a ausência das representações da empresa ao longo de todo o texto, também contribuindo para possibilitar a ideia de essas reflexões e inseguranças como são algo que eram da posse e responsabilidade dela, cabe somente a ela poder desfazer-se desses pensamentos.

Entretanto Gabriela ainda que utiliza do passado para referir a situação “eu tive”, como se tivesse “deixado de ter”, em outros pontos do texto ela reforça a ideia de que ainda enfrenta os efeitos da demissão em massa como no medo contínuo de “estar na próxima lista” assim como também mencionado em “enfim trato isso na terapia até hoje”.

Gabriela demonstra que, após o evento da demissão, passou por um período estático, sem vontade de trabalhar na empresa, e paralelamente passou a levantar reflexões quanto a sua identidade fora da empresa “O que eu faço fora daqui? Quem sou eu?”.

Para tecer a análise desse ponto, convém retomar os modos de integração do contrato psicológico. Para que seja realizada uma mobilização psíquica e constitua-se o contrato psicológico, existem dois processos importantes sendo o processo de identificação e de introjeção na organização como uma imagem de onipotência ou endeusamento da mesma, projetando nela qualidades que deseja para o seu próprio ego (GAULEJAC, 2005; PAGÉS *et al.*, 1993). Assim, o indivíduo, por se ver como parte de algo maior, busca experimentar sua nova identidade como parte da organização, entregando parte da sua subjetividade, da

construção de si, para se consolidar como parte de “algo maior” (DEJOURS, 2004; FARIA; MENEGHETTI, 2007).

Ao observarmos o momento de crise pela qual passou Gabriela e os questionamentos que surgiram como “O que eu faço fora daqui? Quem sou eu?”, pode-se compreendê-los como um indicativo de que Gabriela passou por este processo de violação do contrato psicológico, em que havia doado parte de si para a empresa, integrado sua própria identidade com a organização, e que após ver o choque com a demissão em massa, foi como se percebesse que “Deus está morto”, tendo em vista o processo de endeusamento da empresa, e assim deixando um vazio identificacional onde havia sendo ocupado por uma figura de onipotência.

Além de Gabriela, o medo contínuo de estar em uma próxima demissão em massa é algo que se identifica também no texto de Jorge apresentado no excerto 09.

Excerto 09

Aí parece que a gente redobra pra fazer o máximo de serviço possível, mostrar que a gente dá conta, por mais que a gente não dá! Tinha dias que eu saía do serviço esgotado, dizia “gente não to dando conta mais” mas eu preciso fazer isso pra poder mostrar que eu sou competente pra não dar motivo pra eles me mandarem embora, se tiverem uma outra coisa (Jorge - Clube de Assinatura de Livros)

Jorge inicia o seu texto através de uma modalização epistêmica, indicando uma incerteza “parece que a gente” enquanto se coloca no texto de maneira velada, através de um sentido de coletivo “a gente”. Por meio dessa forma de não se implicar diretamente com a situação, Jorge demonstra que houve um aumento no ritmo de serviço, que não apresenta como justificativa para um aumento de demandas geradas no trabalho, mas sim uma motivação baseada no medo e na necessidade de demonstrar-se útil para a empresa.

Ainda no mesmo excerto, Jorge apresenta que essa necessidade de se mostrar útil à empresa é um objetivo sem fim, tendo em vista que ainda que ele fizesse o máximo de si para “dar conta” das demandas, ele menciona que não consegue chegar nesse estado “por mais que a gente [tente], não dá!”. E que esta busca contínua gerava consequências como o esgotamento mental do entrevistado, que se via sem escolha, tendo em vista a posição entre se esgotar para mostrar o seu valor e competência e ser demitido. Chama a atenção também a forma com que Jorge menciona o processo de demissão em massa como “se tiverem uma outra **coisa**”. Ao utilizar a palavra “coisa” para se referir de forma genérica sem mencionar diretamente o processo, é possível que Jorge esteja evitando falar diretamente sobre aquilo que o causa temor.

Outra expressão utilizada por Jorge que chama atenção é “não dar motivo”. Ao utilizar esta expressão, o entrevistado demonstra, implicitamente, que ainda que não tenha sido demitido ele acredita que o seu trabalho da maneira e ritmo como era realizado anteriormente à demissão em massa poderia ser um motivo para ser demitido. O que indica também que a empresa ao realizar a demissão em massa cria novos parâmetros no inconsciente dos trabalhadores sobre o quanto de dedicação deve haver com o trabalho. Entretanto, essas transformações podem ser sentidas e vivenciadas de formas distintas, como apresentada no excerto 10.

Excerto 10

Tem essa galera que fica assim, esperando a outra bomba cair a qualquer momento, tem um pouco assim esse rumor assim, mas eu... o que eu te falei, se eu vou ficar gastando, dividindo a minha energia com isso, eu vou ficar louco atoa entendeu, vou ficar doente, é melhor eu sair então, se eu vou acreditar nisso é melhor eu procurar outra coisa pra mim e viver tranquilo do que eu ficar vivendo todo dia achando que vai chegar uma hora que eles vão mandar embora entendeu? Então eu prefiro... (Cleiton - Fabricante Automotiva).

No excerto 10, Cleiton fala referindo-se a um grupo de colegas de trabalho que acredita em uma perspectiva diferente à do entrevistado sobre os próximos acontecimentos após a demissão em massa. Enquanto existe um grupo que acredita que haverá novas demissões em massa “esperando a outra bomba cair a qualquer momento”, Cleiton afirma que não acredita nessa possibilidade.

Ainda que Cleiton diga não compartilhar dessa ideia, o participante representa a demissão em massa por meio da metáfora "bomba". O fenômeno é representado por um instrumento com um alto potencial destrutivo e que pode explodir a qualquer momento, a depender do acionamento do portador, neste caso a empresa, indicando uma possível associação da demissão em massa com estas características.

Ao prosseguir no excerto, Cleiton busca justificar sua posição em descrença de que haverá novas demissões, através de uma sequência de motivações iniciadas em “mas **eu...** o que **eu** te falei, se **eu** vou ficar gastando, dividindo a **minha** energia com isso **eu** vou ficar louco atoa entendeu, **vou** ficar doente”.

Nota-se que Cleiton compromete-se com o que diz em todas as afirmações, sempre se afirmando no contexto. Ao justificar seu posicionamento, o interlocutor não apresenta razões baseadas em motivos que ressaltam uma confiança na empresa e que de fato ela não irá fazer novas demissões. Os motivos apresentados por Cleiton para não acreditar em novas demissões estão nos impactos deletérios que a ação de acreditar nessa possibilidade possam lhe causar,

como gastar/dividir a sua energia, “ficar louco” e “ficar doente”. Para tais situações, o entrevistado deixa transparecer suas limitações a partir do uso da expressão “é melhor eu sair então, se eu vou acreditar nisso é melhor eu procurar outra coisa pra mim e viver tranquilo”.

Interpreta-se que Cleiton optou por não acreditar na hipótese dos colegas quanto a uma segunda onda de demissão em massa, a negação funciona como um mecanismo de proteção a sua própria saúde mental, não havendo indícios em sua fala de outras razões que corroboram para que ele acredite no discurso da empresa de que não haverá novas demissões.

Dando continuidade para as análises, se para Cleiton a demissão foi associada como uma bomba, para Jéssica no excerto 11 o processo de demissão em massa foi associado com um massacre cinematográfico, conforme pode ser observado abaixo.

Excerto 11

Na época tinha acabado de ser lançado o Round Six né e assim uma imagem que ficou muito viva na minha cabeça é que eu tinha acabado de assistir a série e na minha mente ficou tipo como se fosse aquela imagem da boneca virando e atirando em qualquer pessoa que se mexesse sabe? E a sensação era muito essa de assim, vou ficar aqui quietinha na minha trabalhando, sem reclamar, sem dar trabalho, sem falar nada, só seguindo aquilo que eu tenho que fazer porque... E tipo vê os colegas tombando do lado né, e isso foi muito assustador mesmo. (Jéssica - Clube de Assinatura de Livros).

No excerto 11, Jéssica inicia sua fala apresentando uma metáfora com uma série da plataforma digital de *streaming* Netflix. Resumidamente, a série aborda um grupo de pessoas com dificuldades financeiras, que aceita participar de um jogo cujo prêmio é uma quantia milionária em valores monetários, sendo que aqueles que perdem são assassinados durante os jogos. Um dos primeiros episódios da série apresenta uma boneca robótica gigante que faz uma contagem regressiva em face a uma árvore. Enquanto a boneca está contando, os jogadores têm o objetivo de correr até o outro lado da arena. Todavia, toda vez que a boneca termina a sua contagem, ela vira seu olhar para os competidores e caso identifique algum tipo de movimento, diversas armas disparam contra o corpo daquela pessoa (NETFLIX, 2022).

Jéssica cria uma relação com a série ao associar a marcante cena da série com o período vivenciado durante a demissão em massa, em que a boneca é vista como a empresa e os assassinatos, como a demissão em massa. O processo de demissão assume o mesmo papel que a morte e a maneira que ela encontra para sobreviver a este contexto é estando calada, sem queixar, observando silenciosamente os colegas “tombando”, como se vê na série. Ficou assistindo parada e silenciada aos colegas sendo demitidos sem poder agir, pois a ação representaria a possibilidade da morte de si no jogo ou a demissão na empresa.

A maneira como Jéssica constrói a metáfora demonstra também a forma como o ocorrido gerou consequências abalos consistentes, não somente emoções momentâneas. Ao

dizer “[...] uma imagem que ficou muito viva na minha cabeça”, ela constrói a frase através de um processo transitivo relacional atributivo intensivo, estabelecendo um atributo “muito viva” ao portador “uma imagem”, que está localizado “na minha cabeça”. Jéssica quis trazer a concepção de que este evento a marcou intensamente, “ficou **muito** viva” em sua memória.

Ao prosseguir em sua fala, Jéssica apresenta consequências comportamentais deste evento traumático, a qual ela demonstra que, devido ao medo de ser demitida, ela modifica seus comportamentos optando por se tornar uma trabalhadora silenciada, sem posicionamentos críticos, sem questionar a empresa “vou ficar aqui quietinha na minha trabalhando, sem reclamar, sem dar trabalho, sem falar nada, só seguindo aquilo que eu tenho que fazer porque...”.

Nota-se que, ao terminar esta frase com “porque”, ela inicia a construção de uma relação de causalidade que se identifica através da análise dessa conjunção de realce, a qual identifica uma relação de efeito-porque-causa. Ainda que Jéssica interrompa sua fala e decida substituir a coesão de realce “porque” pela conjunção extensiva “e”, “porque... e, tipo vê os colegas tombando do lado né”, é possível identificar a relação de causalidade atribuída por Jéssica. A conjunção extensiva “e” geralmente é aplicada para expandir o sentido de uma oração complementando-a com outro sentido. Nesse caso, percebe-se o uso da conjunção em uma tentativa de sublimar a construção da causalidade a qual constrói o sentido em que o processo assustador de ver os colegas sendo demitidos, “tombando”, sem poder fazer nada foi a causa que gerou as consequências comportamentais em Jéssica.

Percebe-se que para a entrevistada a empresa passou a assumir um papel de “assassina” dos colegas em um evento caracterizado pela mesma como “muito assustador” e que ficou marcado em sua memória. Esta transmutação da empresa gerencialista como provedora, para então uma empresa assassina aos olhos de Jéssica pode estar associada à violação do contrato psicológico estabelecido entre as partes. Assim, os efeitos mencionados na literatura como a perda da confiança na empresa (LANGSTER; CUTRER, 2021; MAERTZ JR, 2010; NDLOVU; PARAMASUR, 2005; VAN DICK; DRZENSKY; HEINZ, 2016) são vivenciados por Jéssica através do seu silenciamento, das mudanças comportamentais que passou a ter, em que deixou de questionar, criticar e participar.

Além dos efeitos imediatos na saúde mental dos trabalhadores, têm-se também a reprodução e somatização destes efeitos na saúde física do trabalhador, conforme pode ser observado no excerto 12.

Claro, primeiro a parte do das mudanças de humor muito grandes, a o medo de errar Isso foi um... eu senti que ficou bem, foi bem refletido assim na minha vida pessoal até às vezes alguma coisa que eu falava para um amigo eu ficava "meu Deus nada a ver isso que eu falei" isso e a pessoa sumir sabe não não sei, aí termos de apetite mudou muito que eu vi que eu não tava comendo chegou ao ponto de eu fazer exames e ta com deficiência de vitamina mesmo, quase com anemia porque eu não queria comer, eu não sentia vontade de comer se eu começasse, a comer eu não eu dava uma mordida e eu já não queria comer mais (Bruna - Clube de Assinatura de Livros)

No excerto 12, Bruna apresenta sentimentos e impactos psicológicos que foram refletidos fisicamente em seu corpo em razão dos acontecimentos decorrentes do processo de demissão em massa. Ao longo do texto, Bruna demonstra efeitos e sintomas como mudanças de humor, medo em cometer erros, ansiedade, distúrbios alimentares e consequentes deficiências de vitaminas no corpo.

No início do texto, Bruna apresenta a seguinte frase “o medo de errar isso foi um... eu senti que ficou bem, foi bem refletido assim na minha vida pessoal”. Essa oração chama a atenção pelas transformações na construção do texto. No início, Bruna inicia um processo transitivo relacional identificacional intensivo, categoria que é marcada por caracterizar a identidade de uma entidade, entretanto Bruna interrompe o processo relacional e cria um processo transitivo mental cognitivo “Eu senti que”. Neste ponto podemos compreender que Bruna interrompeu a atribuição de uma característica que a identifique e substituiu por uma percepção do impacto do medo de errar.

Bruna poderia ter formulado a frase como “o medo de errar, isso foi bem refletido na minha vida pessoal”, mas ao longo da construção ela sentiu a necessidade de demonstrar que sentiu aquilo substituindo por “o medo de errar, eu senti que foi bem refletido na minha vida pessoal”. Percebe-se também que Bruna cogita utilizar “ficou bem” ao invés de “foi bem”, o que transformaria a frase em um processo transitivo relacional atributivo ao invés de um processo relacional identificacional, o que implicaria na perspectiva do medo como uma característica que ainda perdura na vida de Bruna, e não como uma característica que foi superada.

Percebe-se que ao longo de todo o texto, que Bruna sempre se compromete com o que diz, colocando-se sempre no início de cada afirmação “**eu** senti”, “alguma coisa que **eu** falava para um amigo **eu** ficava ‘meu Deus nada a ver isso que **eu** falei’”, “**eu** vi que **eu** não tava comendo chegou ao ponto de **eu** fazer exames”, “**eu** não queria comer, **eu** não sentia vontade de comer se **eu** começasse, a comer **eu** não **eu** dava uma mordida e **eu** já não queria comer mais”. Assim como percebe-se que ela sempre se posiciona aos eventos ocorridos no passado.

A maneira como Bruna sempre afirma suas ações realizadas no passado demonstra que houve uma superação do ocorrido, algo que fica mais claro ao entender a história de Bruna, que após os eventos decorrentes da demissão em massa, da demissão do seu gestor superior e da insatisfação com o trabalho e as funções que lhe foram estabelecidas, optou por pedir o seu desligamento da empresa, no momento da entrevista estava trabalhando em outra organização a qual ela descreve se sentir mais realizada e satisfeita com o trabalho. Assim sendo, como não existe mais uma vinculação do contrato psicológico entre a entrevistada e a empresa, são dissolvidas as limitações morais em contar aspectos negativos da organização “provedora”, o que pode explicar a facilidade de se abrir quanto aos acontecimentos e se posicionar comprometendo-se com a verdade dos eventos.

No excerto 13, observa-se outros impactos sentidos fisicamente associados ao processo de demissão em massa, desta vez relatados pela entrevistada Cristina.

Excerto 13

Muitas vezes eu me senti fraca, tive queda de pressão e ansiedade, acredito que muito em decorrência de todo esse processo (Cristina - Gráfica).

Nesse excerto, Cristina relata que frequentemente após o processo de demissão em massa passou a sentir sintomas psicológicos e físicos em seu corpo como queda de pressão, ansiedade e fraqueza.

Percebe-se que Cristina constrói o primeiro trecho da oração através de um processo de transitividade mental “eu me senti fraca”, trazendo a dimensão dos sentidos de Cristina para a oração e se colocando na frase como experienciadora através do “eu”. Todavia Cristina se limita a definir sua fraqueza, que não é possível concluir se a entrevistada está tratando de uma fraqueza física ou então uma fragilidade psicológica.

Posteriormente, Cristina utilizou de um processo relacional atributivo possessivo “[Eu] tive queda de pressão e ansiedade”. Nessa segunda construção, Cristina concretiza os sintomas de queda de pressão e ansiedade. Observando a relação entre os dois trechos, no primeiro, Cristina coloca uma circunstância de frequência ao sintoma “**Muitas vezes** eu senti fraqueza”, o que possibilita compreender o uso do processo mental para dizer que houve muitas vezes que ela sentiu, mas não foram todas as vezes. Enquanto que, no segundo trecho, Cristina ao atribuir a característica ao processo “eu tive queda de pressão e ansiedade” entende-se que estes sintomas foram marcantes durante todo o processo, e não na maioria das vezes como a fraqueza.

A entrevistada finaliza o excerto com outro processo transitivo mental “[Eu] acredito que muito em decorrência de todo esse processo”, demonstrando sua percepção da relação de causalidade entre as demissões em massa e os efeitos sentidos e vivenciados. O uso dessa transitividade mental pode estar atrelado a uma tentativa de não se comprometer com a certeza de que os efeitos estão diretamente relacionados com o processo de demissão em massa, assumindo que possam ter sido causados por outras razões, ou então que a entrevistada de fato, acredita e atribui os efeitos ao processo de demissão em massa, mas se sente insegura em adotar esta perspectiva crítica contra a empresa, possibilidade que pode ser apoiada pelo uso de intensificadores “muito” e “todo” para reafirmar e intensificar sua posição de que vê uma correlação entre a demissão em massa e os sintomas.

A partir dos excertos anteriores, identificou-se impactos e sentimentos emergentes em trabalhadores que sofreram com a demissão em massa. No excerto 14, são apresentados efeitos percebidos por Emerson, que conduziu processos de demissão em massa na empresa em que trabalha como gestor de produção.

Excerto 14

Você ta querendo ou não com uma vida na sua mão né, falando assim bem... bem... bem bem assim, bem difícil, porque você sente o sentimento da pessoa, você fica... eu fiquei semanas dormindo mal, psicológico abala mesmo, porque você tem que fazer, você tem que tomar o partido pra empresa, você tem que olhar números, mas em contrapartida você tem um impacto muito grande na parte psicológica sua que ta fazendo a demissão (Emerson - Metalúrgica).

No excerto 14, Emerson identifica-se por diversas vezes a partir do uso do “você” como um pronome indefinido, que é um recurso costumeiramente utilizado para se referir à realização de suas próprias experiências, cujo o peso da ação e a frustração diante da estrutura são difíceis de suportar e inconscientemente a situação sofredora é atribuída como se tivesse sido realizada por um outro. Nesse contexto, Emerson utiliza esse recurso para abordar a dificuldade e as consequências traumáticas que a realização de demissão em massa lhe impusera.

Ao iniciar o excerto, Emerson identifica: “você ta querendo ou não com uma vida na sua mão né”. Nesse trecho, Emerson identifica-se por meio do recurso “você” e prossegue apresentando uma situação de incapacidade frente a situação “querendo ou não” uma circunstância que ele julga não poder fazer nada a respeito. Circunstância essa identificada como a responsabilidade de estar com “uma vida na sua mão”, referindo-se à questão da demissão e dos impactos que geram no trabalhador demitido. Com base na metáfora “uma vida

na mão” pode-se associar a posição a qual é imposta a Emerson como a de um juiz divino que tem a obrigação de escolher quem vive e quem morre pelo bem da saúde financeira da empresa.

Emerson continua o trecho com “falando assim bem... bem... bem bem assim, bem difícil”. O início do excerto induz a acreditar que a reflexão anteriormente realizada quanto a ser responsável com a vida de alguém retoma Emerson a uma situação dolorosa a qual ele possui dificuldade para falar sobre, indicada pelas repetidas tentativas de expor a complexidade da situação, que ao final é definida como “bem difícil”, um termo pouco específico que pode estar sendo usado para sintetizar uma quantidade de sentimentos e emoções sentidas por Emerson.

Emerson, através do uso da conjunção de realce “porque”, justifica a dificuldade do processo devido à existência do sentimento de empatia com aquele que está sendo demitido. Para fins de compreensão, pode-se inverter a oração, mantendo-se o mesmo sentido representacional trocando a conjunção de realce “porque” pela conjunção “então”, assim a relação de causalidade de Emerson pode ser visualizada da seguinte maneira “você sente o sentimento da pessoa então é bem difícil”.

Após estabelecer esta relação, Emerson realiza um processo de reelaboração em que deixa de tratar de si com o recurso “você” e coloca-se diretamente na cena através de um processo transitivo relacional atributivo para apresentar um sintoma objetivo deste processo, no caso a insônia, observada em “você fica... eu fiquei semanas dormindo mal, psicológico abala mesmo”. Ao final da frase, Emerson afirma um processo de adoecimento psicológico por meio de uma transitividade material “psicológico abala mesmo” ao construir a frase atribuindo a ação de abalar ao “psicológico” Emerson se omite enquanto sujeito o qual sofre este abalo, atribuindo somente como uma característica das relações, algo que pode ser interpretado como uma possível resistência ou dificuldade de Emerson em demonstrar um momento de fragilidade.

Em seguida, Emerson trata desse abalo psicológico como um efeito pertencente de uma relação de causa-efeito estabelecida com a conjunção “porque” a qual o entrevistado busca apresentar as causas que geram o abalo psicológico “porque você tem que fazer, você tem que tomar o partido pra empresa, você tem que olhar números”. Percebe-se que Emerson constrói uma relação de diversos elementos que contribuem para o seu adoecimento psicológico, sendo “você tem que fazer”, o que reforça a sensação de incapacidade de escolha de Emerson frente a situação que não pode se negar a demitir os colegas, essa relação se torna mais impactante quando se observa pela ótica de Emerson em que a demissão é vista como escolher quais dos colegas de trabalho vão viver ou não.

Outro motivo apresentado por Emerson que contribui para um adoecimento mental é expresso na modalidade deôntica em “você tem que tomar o partido da empresa, você tem

que olhar números” indicando a pressão não somente em uma integração funcionalista de Emerson de executar a ordem do seu superior, mas também deve-se integrar psicologicamente e subjetivamente ao discurso ideológico da empresa e passar a ver os trabalhadores na perspectiva gerencialista, que os vê apenas como números na organização. Percebe-se também que o uso das transitividades materiais indicados nos processos "você tem que tomar partido" e "você tem que olhar números" fazem referências às ordens e obrigações vindas de seu superior, o presidente da empresa, o qual é excluído durante a fala.

Emerson utiliza da conjunção de extensão "mas" para apresentar os impactos que essas integrações ao discurso da empresa o causam "você tem um impacto muito grande na parte psicológica sua que tá fazendo a demissão". Emerson apresenta novamente o uso da palavra "psicológica" para referir-se aos efeitos de maneira genérica, sem especificar com clareza os impactos, o que pode indicar uma dificuldade em falar sobre este assunto, mas trata-se de um impacto que Emerson avalia que não deve ser desconsiderado, visto que ele intensifica o sentido com "impacto muito grande".

Durante o excerto 15, Emerson apresenta de modo objetivo algumas das consequências sentidas e como esses efeitos têm se transformado ao longo do tempo.

Excerto 15

Tinha momentos que eu queria me desligar né da supervisão, queria trabalhar na parte operacional, queria não ter aquele sentimento de estar demitindo as pessoas, mas você vai amadurecendo, entendendo que é assim. Agora da covid, eu tava com muita carga de trabalho e acabei tendo um burnout, foi um indício e outro foi um mesmo, eu acabei desmaiando, entrando como se fosse uma convulsão, desmaiando e voltando em casa mesmo, tava pesado (Emerson - Metalúrgica).

Para compreender certos aspectos da fala de Emerson, convém contextualizar a vida do ator na empresa. Emerson tem 12 anos de trabalho na empresa e durante a entrevista ele conta que em poucos anos conseguiu assumir posições superiores na hierarquia da empresa e com cerca de 5 anos na empresa já ocupava uma posição de supervisão no qual lhe foi demandado realizar a demissão em massa de aproximadamente 70 trabalhadores. Durante a entrevista, ele conta que o primeiro foi o mais difícil, pois considera que não tinha preparo, no excerto o primeiro trecho Emerson está referindo-se ao primeiro processo feito em 2015. A partir do momento em que ele diz “Agora da covid” ele passa a se referir do segundo processo que ele executou, desta vez já em uma posição de gerência durante o ano de 2020. Emerson teve de executar outro processo de demissão em massa, desta vez em 2022, mas que no recorte do excerto não é evidenciado.

Emerson inicia seu texto apresentando o sentimento vivenciado durante a realização do primeiro processo de demissão em massa que executou “Tinha momentos que eu queria me desligar né da supervisão, queria trabalhar na parte operacional, queria não ter aquele sentimento de estar demitindo as pessoas”. Ao utilizar repetidas vezes a palavra “queria” indica uma situação passada e superada pelo ator, mas ao tempo reforça o desejo que Emerson havia de se livrar da responsabilidade e do peso de “estar demitindo as pessoas” sendo cogitado pelo ator a possibilidade de se desligar do cargo de supervisão. Ainda que o uso do termo desligamento seja comum no ramo corporativo como sinônimo de demissão, esta atribuição não reduz o impacto da palavra utilizada por Emerson para ressaltar o seu desejo haja visto que desligar pode ter o sentido de interromper o funcionamento, desejo que Emerson atribui a si.

Emerson retoma posteriormente os motivos pelo qual gostaria de se desligar da supervisão e assumir uma função operacional através de “queria não ter aquele sentimento de estar demitindo as pessoas”, reforçando o aspecto do desejo em se livrar desta mazela que lhe foi atribuída. Todavia Emerson prossegue com “mas você vai amadurecendo, entendendo que é assim”, indicando que o entrevistado via a si como imaturo, despreparado para o momento. Em outras palavras, pode-se entender que Emerson considera que amadurecer nesta função está associado a deixar de sentir “o sentimento das pessoas” e o sentimento de “estar demitindo as pessoas”, sentimentos esses que podem ser traduzidos como a empatia e a compaixão com o próximo, os quais são suprimidos pela convicção e adequação psicológica ao discurso ideológico de naturalização da empresa gerencialista de que “tinha que ser feito”.

Na segunda metade do excerto, Emerson fala sobre o segundo processo de demissão em massa que executou, desta vez no ano de 2020 quando ocupava um cargo de gerência em processos logísticos “Agora da covid, eu tava com muita carga de trabalho e acabei tendo um *burnout*, foi um indício e outro foi um mesmo”. Neste trecho Emerson se compromete com suas afirmações no texto, demonstrando uma sequência de acontecimentos que desencadearam em um *burnout*.

Neste início do segundo trecho “Agora da covid, eu tava com muita carga de trabalho”, Emerson se posiciona sobre qual processo de demissão em massa está se referindo, e prossegue com um processo de transitividade relacional atributiva “eu tava com muita carga de trabalho”. A construção da frase através deste formato indica que a alta carga de trabalho é uma característica que Emerson relaciona diretamente ao período de todo o processo, não somente a alguns momentos, mas como um atributo definitivo deste segundo processo de demissão em massa. Nota-se também o uso do intensificador “muito” para aumentar a

proporção da carga de trabalho, indicando que uma consequência da demissão em massa na organização do trabalho para Emerson foi também um aumento na carga de trabalho.

Ao prosseguir, Emerson diz “acabei tendo um *burnout*” indicando novamente um processo relacional atributivo onde ele associa o *burnout* como um processo desencadeado pelo aumento intensivo na carga de trabalho. O qual ele explica posteriormente que houve um indício e posteriormente um *burnout* de fato “foi um indício e outro foi um mesmo” revelando que mesmo após ter sintomas de algo que pudesse ser um adoecimento devido à pressão e sobrecarga de trabalho decorrente da demissão em massa e da complementação com outros fatores, Emerson continuou trabalhando até que tivesse um *Burnout* de fato. O qual ele apresenta de maneira comprometedoramente os sintomas sentidos durante o ocorrido “eu acabei desmaiando, entrando como se fosse uma convulsão, desmaiando e voltando em casa mesmo” e complementa com “tava pesado” como uma forma de reafirmar a dificuldade do momento.

Os excertos 14 e 15 possuem elementos que podem sugerir que Emerson possui um contrato psicológico com a organização, mas que ainda que tenha passado por abalos psicológicos, quadros de insônia, sobrecarga de trabalho e conseqüentemente um *burnout*, identifica-se no texto elementos que denotam a manutenção desta integração ideológica com a empresa ao avaliar as atitudes como necessárias e ao ver o amadurecimento do gestor a partir da redução do sentimento de empatia e compaixão com os sentimentos dos colegas.

Estes elementos podem ser observados também a partir da ótica das operações das ideologias proposta por Thompson (2011) no qual a maneira como Emerson trata a perda da compaixão, o olhar números no lugar das pessoas, e a vista de que o processo de demissão em massa é necessário como procedimentos naturais, constituem reproduções de operações da ideologia gerencialista a partir da legitimação pela racionalização, e pela reificação por meio da naturalização como senso comum dos processos.

Gaulejac (2005) apresenta a questão dos *managers* ou então gerentes para o português, como pessoas em situação de mediação, cabendo a eles suportar um universo paradoxal sem se submeter a loucura, quanto a dimensão narcísica do gerente, a ele é oferecida a possibilidade de onipotência e de realização dos desejos de sucesso, em troca de uma adesão completa e de uma mobilização psíquica intensa. Para progredir, é necessário se identificar com a empresa, e quanto mais se identifica, maior é a sua dependência e mais ele perde da sua própria autonomia.

Observando os excertos 14 e 15 com as falas de Emerson, percebe-se a sua integração psicológica na empresa como fundamental para a manutenção do seu cargo. Dentro do excerto 14, Emerson demonstra haver um conflito com sua identidade e as suas obrigações

enquanto gestor de um modelo gerencialista ao apresentar características da ideologia gerencialista como imposições que ele deve seguir e não como uma liberdade para escolha “porque você tem que fazer, você tem que tomar o partido pra empresa, você tem que olhar números”. O processo de identificação a tais valores e responsabilidades geraram desejos de abandonar a posição de gestão “Tinha momentos que eu queria me desligar né da supervisão”. Mas que com o progresso na empresa acaba se tornando parte da sua própria identidade “mas você vai amadurecendo, entendendo que é assim”.

A partir da análise realizada na subseção 4.3 identificou-se diversos sentimentos e consequências psicológicas emergentes após a demissão em massa, tais como: o medo, a ansiedade, a insegurança, perda da confiança na empresa, cansaço, esgotamento, distúrbios alimentares, redução na participação, desapego com a empresa, medo de errar, fraqueza, queda de pressão, insônia, redução ou aumento no desempenho (baseado no medo de ser demitido) e por fim *burnout*.

Os efeitos encontrados como medo, ansiedade, insegurança, perda da confiança na empresa, cansaço e esgotamento, distúrbios alimentares, redução do desempenho ou aumento no desempenho e o desapego com a empresa corroboram com achados de outros estudos (p. ex. LANGSTER; CUTRER, 2021; PARKS-YANCY, 2011; VAN DICK; DRZENSKY; HEINZ, 2016).

4.4 Eixo 4: Desafios resultantes para o trabalhador após o processo de demissão em massa

Para a presente seção, serão utilizadas as categorias de análise: Modalidade, transitividade, escolha lexical e coesão. Ressalta-se que não serão aplicadas todas as categorias em todos os excertos, mas que essas foram as mais presentes e repetidas nos excertos.

Nesta seção, serão apresentados desafios aos trabalhadores que remanescem na empresa, considera-se como desafios resultantes aqueles efeitos que não afetaram apenas de maneira momentânea ou então apenas no ambiente de trabalho, mas que transversalmente persegue o trabalhador. Efeitos como a perda de concentração, queda no desempenho, mudança, contaminação do tempo de lazer e mudanças de consumo, essa última pode ser observada no excerto 16.

Excerto 16

[...] mudança de consumo, é eu queria, eu tô com um dinheiro guardado que eu queria muito comprar um carro. E eu tive que colocar um dos meus filhos na escola particular também e aí eu falei "não vou mexer nesse dinheiro" como uma reserva mesmo. (Gabriela - Clube de Assinatura de Livros)

A partir do excerto 16, Gabriela estabelece uma transformação em seus hábitos de consumo decorrentes da insegurança quanto à sua permanência na empresa após o processo de demissão em massa, apresentando uma preocupação de que a qualquer momento pode ser demitida e por tanto necessita poupar e criar uma reserva para caso seja demitida.

Gabriela inicia o trecho afirmando uma transformação em seus comportamentos após a demissão em massa “[...] mudança de consumo, é eu queria, eu tô com um dinheiro guardado que eu queria muito comprar um carro”. Percebe-se que Gabriela inicia um processo mental desiderativo que indica desejo de algo “eu queria”, e acaba o interrompendo para reformular sua frase e incluir um processo relacional atributivo possessivo “eu tô com um dinheiro guardado” o qual ela complementa novamente com o processo mental desiderativo “que eu queria muito comprar um carro” utilizando a palavra “muito” para dar intensidade ao desejo.

Em seguida, ela utiliza a modalidade de coesão de extensão “e” para apresentar que teve de colocar um dos filhos em uma escola particular, o que no contexto da frase pode significar que ela passou a ter uma nova despesa contínua para manter. Assim, para comprar um carro haveria duas novas despesas para manter, possibilidade que pode ser reforçada pelo uso da palavra “também”. No final do excerto ela diz ter decidido manter o dinheiro guardado como uma reserva para em caso da perda do emprego, abdicando do seu desejo da compra do carro. Devido a frequente necessidade de mostrar sua competência para a empresa durante o ambiente de trabalho e da sobrecarga de trabalho decorrente do processo de demissão em massa.

Gabriela demonstra que após a demissão em massa ela teve de reprimir o seu desejo de comprar um carro para poupar dinheiro e constituir uma reserva para uso em caso de uma possível demissão. A partir desta situação, percebe-se um paradigma o qual é imerso o trabalhador remanescente na organização.

Compreende-se que a organização gerencialista busca mobilizar toda a energia psíquica, libidinal do indivíduo em torno de um projeto particular voltado para a geração de lucro para a empresa. Para alcançar este objetivo, a organização aproveita do contrato psicológico firmado para transmitir a confiança de que o indivíduo projete na empresa a capacidade de realização dos seus desejos pessoais, assim atribuindo psicologicamente a proposta da empresa como provedora, realizadora dos seus desejos pessoais (DEJOURS, 2004; FARIA; MENEGHETTI, 2007; GAULEJAC, 2005; PAGÉS *et al.*, 1993). A partir desse contexto, o paradigma em que o trabalhador remanescente se encontra está justamente no papel da empresa como realizadora dos desejos. No excerto 16, Gabriela teve de abdicar de algo que

ela queria para tomar uma decisão de se preparar para em caso de ser demitida, assim como também demonstra a insegurança a qual passou Gabriela a ter em relação à empresa, já que não espera dela uma estabilidade.

Assim, o processo da demissão em massa afetou também a relação construída baseada nas relações de desejo, demonstrando que ainda que a empresa oferte a realização do desejo, a partir do momento em que ocorre a demissão em massa, tal promessa torna-se esvaziada, o que possivelmente pode contribuir para uma fragilização ou violação do contrato psicológico entre o trabalhador e a empresa.

Além das transformações nos hábitos de consumo, outro desafio identificado nos remanescentes é a contaminação do tempo de lazer, que pode ser melhor observado no excerto 17.

Excerto 17

As minhas funções foram muito alteradas e uma carga de trabalho excessiva então isso realmente afetou bastante assim, não só o meu dia a dia no trabalho, mas o meu dia a dia pessoal mesmo, que eu não consegui desligar, eu sempre sentia que estava faltando eu fazer alguma coisa (Bruna - Clube de Assinatura de Livros)

Nesse excerto, Bruna retrata alguns aspectos mencionados anteriormente ao longo do trabalho como consequências da demissão em massa na organização do trabalho como a sobrecarga e a transformação das funções, mas além dessas, ela complementa com consequências resultantes que afetam o seu cotidiano fora da empresa.

Bruna inicia sua fala por meio de um processo de transitividade relacional identificacional para tratar das alterações que ocorreram em sua função de trabalho, atribuindo uma característica intensificadora ao ocorrido “foram **muito** alteradas” complementando através da conjunção de extensão “e”, somando nas mudanças ocorridas após a demissão em massa “uma carga de trabalho excessiva”.

A alteração nas funções de Bruna, alinhada ao aumento na sua carga de trabalho, compõe uma relação de causalidade construída pela entrevistada em sua fala, a qual ela atribui esses elementos como responsáveis por causar efeitos que ela apresenta posteriormente. A relação de causalidade construída por Bruna é identificada por meio da conjunção “então”, a qual constitui uma relação de causa-então-efeito, sendo o efeito desses fatores identificados como “bastante **assim**”, um termo abstrato, mas que é desenvolvido por Bruna e apresentado em “eu não consegui desligar eu sempre sentia que estava faltando eu fazer alguma coisa”.

Percebe-se que Bruna, ao apresentar os efeitos, inicia sua fala com “isso (causa) realmente (modalização epistêmica) afetou (processo transitivo mental) bastante (intensificador) assim” Criando uma intensificação da maneira como Bruna vivenciou a sobrecarga de trabalho e a mudança em suas funções.

Ao apresentar o efeito principal, a entrevistada inicia se colocando diretamente na fala “eu não consegui desligar eu sempre sentia que estava faltando eu fazer alguma coisa”. Nota-se que Bruna utiliza a palavra “desligar” para referir-se à necessidade de deixar de pensar nas tarefas do trabalho após o horário de expediente, assim a entrevistada afirma estar sempre “ligada”, preocupada em relação a suas tarefas do cotidiano de trabalho. O que posteriormente ela desenvolve com uma possível combinação de um processo de transitividade mental seguido de uma transitividade material “eu sempre sentia que estava faltando eu fazer alguma coisa” sendo que em “eu sempre sentia” demonstra a dimensão psíquica de percepção de Bruna, enquanto que em “eu fazer alguma coisa” expressa por meio de uma transitividade material uma forma implícita da prática discursiva da empresa refletida em Bruna na constante necessidade de produção.

Além da dificuldade em tirar a mente das questões relacionadas ao trabalho mesmo após o expediente, outro desafio identificado nas entrevistas foi o de manter a concentração durante o trabalho, conforme pode ser visto no excerto 18.

Excerto 18

Quando você chega na segunda feira que você tem a notícia que vai ter uma demissão, seja de quem for, e uma é quando se fala que é em massa, o seu psicológico em si você não sabe se você trabalha, se você concentra no que você tá ali fazendo ou se você fica se perguntando sou eu? quem será? (Marcia - Metalúrgica)

No excerto 18, percebe-se a frequência da utilização do vocábulo “você”. Conforme anteriormente mencionado, o uso desse recurso é frequentemente associado a uma tentativa de substituição de si pela figura de um outro para facilitar o processo de contar uma história traumática vivenciada ou que causa insegurança ao entrevistado.

Márcia se ancora na prática do “início da semana” para desenvolver os efeitos e sintomas sentidos “Quando você chega na segunda feira que você tem a notícia que vai ter uma demissão”. A entrevistada prossegue com a fala “seja de quem for” ilustrando uma situação hipotética de um aviso de uma demissão e de como isso por si só já é relevante para abalos na saúde mental. Entretanto, Marcia utiliza essa situação hipotética para estabelecer um comparativo de proporcionalidade entre uma demissão individual e uma demissão em massa. “e uma é quando se fala que é em massa” prosseguindo com “o seu psicológico em si você não

sabe se você trabalha, se você concentra no que você tá ali fazendo ou se você fica se perguntando sou eu? quem será?”.

A entrevistada utiliza da palavra “psicológico” para abordar a reflexão quanto a sua saúde mental e os impactos gerados na sua concentração devido a insegurança em ser demitida. No trecho “você não sabe se você trabalha, se você concentra no que você tá ali fazendo ou se você fica se perguntando sou eu? quem será?”, Marcia demonstra consequências emergentes relacionadas à dificuldade de concentração no trabalho como uma espécie de comportamento que se repete sempre que se tem a notícia de uma demissão. Ademais, suas reflexões durante o cotidiano de trabalho ilustram a forma como a notícia da demissão em massa gera uma desestabilização e dificulta a execução do seu trabalho devido à dificuldade de concentração.

Ao longo da subseção 4.4 foram identificadas diversas transformações nos comportamentos, hábitos e sentimentos associados pelos próprios entrevistados como decorrentes dos processos de demissão em massa. Dessas mudanças, podem ser destacadas: mudanças em hábitos de consumo (restrição de gastos, poupança), contaminação do tempo de lazer (dificuldade em deixar de pensar no trabalho mesmo após o expediente) e a perda de concentração no trabalho, gerada pelo medo e a insegurança de ser demitida como resposta a quaisquer eventos de demissões.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho objetivou identificar como os trabalhadores que permanecem na empresa após um processo de demissão em massa descrevem os impactos desse processo na sua saúde mental. Para tanto, considera-se que o objetivo geral proposto foi cumprido de forma satisfatória, apresentando além de uma pura descrição elementos que garantiram criticidade quanto a participação das empresas em relação aos impactos.

No âmbito dos impactos na convivência social, identificou-se: a fragilização das relações entre os colegas de trabalho, a perda da confiança na empresa e nos colegas de trabalho, a necessidade de aumentar o ritmo de trabalho para mostrar seu valor à empresa, aumento de competitividade, aumento de conflitos no ambiente de trabalho.

No âmbito das consequências na organização do trabalho foram identificados: a desmotivação dos trabalhadores, a sobrecarga do volume e o aumento no ritmo de trabalho, mudanças nas funções sem o devido treinamento e a insegurança quanto ao trabalho executado.

No âmbito dos sentimentos emergentes após a demissão em massa foram identificados: medo, ansiedade, insegurança, perda da confiança na empresa, cansaço, esgotamento, distúrbios alimentares, redução na participação, desapego com a empresa, medo de errar, fraqueza, queda de pressão, insônia, redução ou aumento no desempenho (baseado no medo de ser demitido) e por fim *burnout*.

No âmbito dos desafios experienciados pelos remanescentes foram identificados: mudanças em hábitos de consumo (restrição de gastos, poupança), comprometimento do tempo de lazer (dificuldade em deixar de pensar no trabalho mesmo após o expediente) e a perda de concentração no trabalho, gerada pelo medo e a insegurança de ser demitida como resposta a quaisquer eventos de demissões.

Ainda que este trabalho tenha se dividido em dimensões em que ocorreram cada uma das consequências, é relevante afirmar que o objetivo das divisões foi para uma melhor observação e tratamento dos dados de forma a facilitar as análises por parte do pesquisador e a compreensão por parte do leitor. Todavia, entende-se a questão da saúde mental como um complexo somatório de fatores que se mesclam e transpõem todas as áreas observadas neste estudo e não como simples blocos e áreas.

A partir do exposto, foi percebido que o trabalhador remanescente se encontra repleto de pressões, medos, desconfianças, transformações e inseguranças. Nesse processo, a gestão baseada nos pressupostos gerencialistas criam um cenário caótico para o trabalhador,

que após ver os colegas sendo demitidos, sobreviventes têm de se adaptar a uma nova organização do trabalho com novos desafios.

Ao mesmo tempo em que a empresa demite, ela exige mais trabalho, aumenta o ritmo de trabalho, transforma funções sem o devido treinamento e implicitamente exige que o trabalhador seja perfeito, que não cometa erros e que contribua com a organização. Para o trabalhador, o erro pode significar a sua demissão, portanto estabelece-se uma relação traumática com as falhas, a situação traumática de ver a demissão dos colegas logo é soterrada pelas demandas, as perdas na capacidade de concentração, a insegurança, as mudanças dos hábitos não são consideradas pela empresa em suas exigências. Nesse contexto, o trabalhador se sente obrigado a mostrar serviço, mostrar que está sendo útil, não só para si, mas também para seus colegas que, em uma disputa pela sobrevivência na organização, são encorajados a digladiarem com seus pares, tornando-se fiscais da nova ordem de trabalho.

Ademais as considerações, o presente estudo limitou-se quanto à pouca inexperiência do pesquisador com a abordagem da Análise de Discurso Crítica. Assume-se que possam haver falhas teórico-metodológicas nas análises. É relevante ressaltar o grande potencial dessa abordagem em cruzamento com os conceitos de ideologia gerencialista advindos da Sociologia Clínica, e da utilização dos princípios de contrato psicológico para uma compreensão ampla deste tema.

Para estudos futuros, indica-se a realização de pesquisas que aprofundem a questão de como gestores e proprietários das empresas conduzem e percebem os impactos na saúde mental dos trabalhadores.

Espera-se que os resultados contidos nesta pesquisa possam contribuir tanto para que trabalhadores que tenham contato com este trabalho possam se identificar nas situações e a partir disso se conscientizar das relações de dominação que o permeiam, assim como que proprietários e gestores possam tomar consciência dos impactos gerados nos processos de demissão em massa e, a partir disso, tomem providências para evitar a aplicação destes processos. E por fim, que esta pesquisa possa motivar novos estudos na área.

REFERÊNCIAS

- ANBREU, M. J. C.; SILVA, G. A. V. da. Psychological contracts in organizations: formulation fundamentals. **REGE Revista de Gestão**, [S. l.], v. 13, n. spe, p. 93-104, 2006. DOI: 10.5700/issn.2177-8736.rege.2006.36544. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/36544>. Acesso em: 23 jan. 2022.
- ARAÚJO, J. N. G. de. Neoliberalismo e horizontes da precarização do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 79-93, 2020. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v23i1p79-93. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/163848>. Acesso em: 3 jan. 2022.
- ARGENTA, J. S. **A construção discursiva do vínculo terapêutico na Estratégia de Saúde da Família (ESF) em Sobral, Ceará** (Dissertação de Mestrado em Linguística). Universidade de Brasília, Brasília, 2018.
- ASSUSTADOR. In: **DICIO, Dicionário Online de Português**. Porto: 7Graus, 2022. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/trabalho/>. Acesso em: 22 jun. 2022.
- BARUCH, Y.; HIND, P. Perpetual Motion in Organizations: Effective Management and the Impact of the New Psychological Contracts on " Survivor Syndrome". **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 8, n. 2, p. 295-306, 1999.
- BÉHAR, A. H.. Meritocracia enquanto ferramenta da ideologia gerencialista na captura da subjetividade e individualização das relações de trabalho: uma reflexão crítica. **Organizações & Sociedade**, v. 26, p. 249-268, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/kMjf3rSYzdyZDzt9jnYt54C/?lang=pt&format=html> Acesso em: 01 jan. 2022
- BIANCHINI, C.. **Por que as portas fecham?: do capital às demissões em massa**. 2017. 162 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/175193>. Acesso em: 02 jan. 2022.
- BRASIL DE FATO (Rio de Janeiro). Brasil de Fato (ed.). **Contra agrotóxicos, Juventude do MST ocupa sede da Bayer no interior paulista**. 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/06/10/contra-agrotoxicos-juventude-do-mst-ocupa-sede-da-bayer-no-interior-paulista>. Acesso em: 10 jun. 2022.
- BROCKNER, J.; SPREITZER, G.; MISHRA, A.; HOCHWARTER, W.; PEPPER, L.; WEINBERG, J.. Perceived control as an antidote to the negative effects of layoffs on survivors' organizational commitment and job performance. **Administrative Science Quarterly**, v. 49, n. 1, p. 76-100, 2004. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/4131456?origin=JSTOR-pdf>. Acesso em: 25 jan. 2022.
- CALDAS, M.P. **Demissão: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo**. São Paulo: Atlas, 2000.

DATTA, D. K. *et al.* Causes and effects of employee downsizing: A review and synthesis. **Journal of Management**, v. 36, n. 1, p. 281-348, 2010. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206309346735>. Acesso em: 22 dez. 2021.

DEJOURS, C.. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, p. 27-34, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 22 jan. 2022.

DIAS, C. A.. **Adoecimento e retorno ao trabalho após transtorno mental: um estudo com policiais militares do Distrito Federal à luz da Sociologia Clínica**. 2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/39698> Acesso em: 24 jan. 2022.

DIAS, C. A.; SIQUEIRA, M. V. S.; MORAIS, A. P. S.; GOMES, K. B. P. Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: uma análise crítica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 22, n. 2, p. 185-198, 2019. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v22i2p185-198. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/162257>. Acesso em: 20 dez. 2021.

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, 2021, São Paulo. **XXIV SEMEAD Seminários em Administração**. São Paulo: PPGA FEA USP/SP, 2021. v. 1. p. 1-17.

DOLLARD, M. F.; WINEFIELD, A. H. Mental health: overemployment, underemployment, unemployment and healthy jobs, **Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health**, v. 1, n. 3, p.170-195, 2002. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5172/jamh.1.3.170>. Acesso em: 21 dez. 2021.

DREHMER, S.; MORAIS, R. T. R.. ANÁLISE DO PROCESSO DE DESLIGAMENTO DE PESSOAL SOB A PERCEPÇÃO DE GESTORES E FUNCIONÁRIOS REMANESCENTES: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DA CONSTRUÇÃO CIVIL NO VALE DO PARANHANA/RS. **Revista de Administração de Empresas Eletrônica-RAEE**, n. 10, p. 232-252, 2019.

FAIRCLOUGH, N.. **Language and Power**. 10. ed. New York: Longman Group Uk Limited, 1989. 259 p.

FAIRCLOUGH, N.. **Analysing discourse: textual analysis for social research**. London: Routledge, 2003.

FAIRCLOUGH, N.; MELO, I. F. de. Análise Crítica do Discurso como método em pesquisa social científica. **Linha D'Água**, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 307-329, 2012. DOI: 10.11606/issn.2236-4242.v25i2p307-329. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/linhadagua/article/view/47728>. Acesso em: 21 jan. 2022.

FARIA, J. H. de; MENEGHETTI, F. K. O Sequestro da Subjetividade. In: FARIA, J. H. **Análise crítica das teorias e práticas organizacionais**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 45-67.

FRONE, M. R.; BLAIS, Ann-Renee. Organizational downsizing, work conditions, and employee outcomes: identifying targets for workplace intervention among survivors. **International journal of environmental research and public health**, v. 17, n. 3, p. 719, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph17030719>. Acesso em: 02 jan. 2022.

FUZER, C.; CABRAL, S.R.S. **Introdução à gramática sistêmico-funcional em língua portuguesa**. Campinas: Mercado de Letras, 2014.

GAULEJAC, V. de. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida/SP: Ideias & Letras, 2007.

GEBRIM, A.; ANDREOTTI, R.. SOCIOLOGIA CLÍNICA E PSICOSSOCIOLOGIA: A NOÇÃO DE IMPLICAÇÃO DO PESQUISADOR. **Revista Teoria & Sociedade**, v. 24, n. 1, 2017. Disponível em: <https://www.veredaspsi.com.br/wp-content/uploads/2018/04/sociologia-clinica-e-psicossociologia.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1989.

HALLIDAY, M. A. K. **Introduction to Functional Grammar**. London: Edward Arnold, 1985.

HOEFEL, M.. **Saúde-enfermidade-trabalho: síndrome do sobrevivente**. 2002. Tese de Doutorado. Porto Alegre: UFRGS. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/165451> Acesso em: 22 jan. 2022.

LANGSTER, H. J.; CUTRER, Shelby. A Scoping Review of the Impact of Downsizing on Survivors. **JONA: The Journal of Nursing Administration**, v. 51, n. 6, p. 329-333, 2021. Disponível em: 10.1097/NNA.0000000000001022. Acesso em: 02 jan. 2022.

LAKSHMAN, C.; CHI VO, L.; LADHA, R. S.; GOK, K.. Consequences of paying CEOs for downsizing: A four-country study of the impacts on survivors vs. victims. **Management**, v. 22, n. 2, p. 250-272, 2019. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-management-2019-2-page-250.htm>. Acesso em: 25 jan. 2022.

LHUILIER, D.. Trabalho. Tradução de Fernanda Spanier Amador. **Psicologia & Sociedade**, Paris, v. 3, n. 25, p. 483-492, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/vQWnZ39cZTfCWFLnNF5Lzcs/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 20 dez. 2021.

LHUILIER, D.. O AGIR EM PSICOSSOCIOLOGIA DO TRABALHO. **Psicol. rev. (Belo Horizonte)**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 295-311, jan. 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682017000100018&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 21 dez. 2021.

MAERTZ JR, C. P.; WILEY, J.W.; LERUGA, C.; CAMPEÃO, M. A.. Downsizing effects on survivors: Layoffs, offshoring, and outsourcing. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, v. 49, n. 2, p. 275-285, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00599.x>. Acesso em: 25 jan. 2022.

MARTIKAINEN, P. ; MÄKI, N. ; JÄNTTI, M. . The effects of workplace downsizing on cause-specific mortality: a register-based follow-up study of Finnish men and women remaining in employment. **Journal of Epidemiology & Community Health**, v. 62, n. 11, p. 1008-1013, 2008. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2007.068429>. Acesso em: 25 jan. 2022.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.

NETFLIX. **Round 6**. Disponível em: <https://www.netflix.com/br/title/81040344>. Acesso em: 23 jun. 2022.

NDLOVU, N.; PARUMASUR, S. Brijball. The perceived impact of downsizing and organizational transformation on survivors. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 31, n. 2, p. 14-21, 2005. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10520/EJC89049>. Acesso em: 25 jan. 2022.

NGIRANDE, H.; TERERA, S. R.; MUTODI, P. The Impact of Downsizing on Survivor Job Satisfaction and Organizational Commitment at a Selected Timber Production Estate, South Africa. **Mediterranean Journal of Social Sciences**, [S. l.], v. 5, n. 6, p. 145, 2014. Disponível em: <https://www.richtmann.org/journal/index.php/mjss/article/view/2401>. Acesso em: 25 jan. 2022.

NUNES, C. G. F. ; SILVA, P. H. I. A sociologia clínica no Brasil. **Revista Brasileira de Sociologia-RBS**, v. 6, n. 12, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/323527899_A_sociologia_clinica_no_Brasil Acesso em: 21 dez. 2021.

ØSTHUS, S.; MASTEKAASA, A.. The impact of downsizing on remaining workers' sickness absence. **Social Science & Medicine**, v. 71, n. 8, p. 1455-1462, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.06.045>. Acesso em: 25 jan. 2022.

PARKS-YANCY, R.. The Impact of Downsizing on the Social Capital Resources and Career Prospects of African–American Survivors. **Journal of African American Studies**, v. 15, n. 3, p. 307-326, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12111-010-9147-9>. Acesso em: 25 jan. 2022.

PLIOPAS, A. L. V. S. V.. **Os sentidos da demissão: os sentidos que demissores e profissionais de recursos humanos atribuem a processos de downsizing**. 2004. Tese de Doutorado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/2310>. Acesso em: 01 jan. 2022

PLIOPAS, A. L. V.; TONELLI, M. J. Doces práticas para matar: demissão e downsizing na perspectiva de demissores e profissionais de recursos humanos. **Organizações & Sociedade**, v. 14, n. 42, p. 115–131, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302007000300007>. Acesso em: 20 dez. 2021.

RESENDE, V. M.. **Análise de Discurso Crítica e Etnografia: o movimento nacional de meninos e menina de rua, sua crise e o protagonismo juvenil**. 2008. 332 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Linguística, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1985. 334 p.

SAHDEV, K.. Revisiting the survivor syndrome: The role of leadership in implementing downsizing. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 13, n. 2, p. 165-196, 2004. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13594320444000056>. Acesso em: 22 jan. 2022.

SELIGMANN-SILVA. **Desemprego e psicopatologia da recessão**. In: BORGES, L.H. *et al.* (Org.). **Organização do trabalho e saúde: múltiplas relações**, Vitória: EDUFES, 2001.

SENNETT, R.. **A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 14. ed. Rio de Janeiro: Record, 2009. 204 p.

SILVA, E. R.; GONÇALVES, C. A.. Possibilidades de incorporação da análise crítica do discurso de Norman Fairclough no estudo das organizações. **Cadernos Ebape.Br**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 1-20, mar. 2017. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395132088>. Acesso em: 10 jun. 2022.

SOUZA, M. M. P.; CARRIERI, A. P. A análise do discurso em estudos organizacionais. In: SOUZA, E. M. (Org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico- -conceitual**. Vitória: Ed. UFES, 2014. 13-38 p.

THOMPSON, J. B. **Ideologia e Cultura Moderna: teoria social crítica na era dos meios de comunicação em massa**. 9. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2011. 427 p.

VACLAVICK, M. C. *et al.* Demissão: significados, possibilidades e reflexões a partir de uma meta-análise das publicações dos últimos vinte anos. **ENANPAD. Encontro Nacional da ANPAD 2017**, São Paulo, 2017. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjQwMzU=. Acesso em 10 jan. 2022.

VALE 360. **MST invade fábrica da Bayer em Jacareí em protestos contra agrotóxicos**. 2022. Disponível em: <https://www.vale360news.com.br/mst-invade-fabrica-da-bayer-em-jacarei-em-protesto-contra-agrotoxicos/>. Acesso em: 10 jun. 2022.

VAN DICK, R.; DRZENSKY, F.; HEINZ, M.. Goodbye or identify: Detrimental effects of downsizing on identification and survivor performance. **Frontiers in psychology**, p. 771, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00771>. Acesso em 25 jan. 2022.

VAN LEEUWEN, T.. A representação dos atores sociais. In E. R. Pedro (Org.), **Análise Crítica do Discurso: uma perspectiva sociopolítica e funcional** (pp. 169-222). Lisboa: Caminho, 1997.

VIEIRA, V.; RESENDE, V. M.. **Análise de discurso (para a) crítica: o texto como material de pesquisa**. 2. ed. Campinas: Pontes, 2016. 1 v.

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Projeto de Pesquisa: Saúde Mental de Trabalhadores Remanescentes de Processos de Demissão em Massa: Avaliando Impactos.

Objetivo: Identificar como os trabalhadores que permanecem na empresa após um processo de demissão em massa descrevem os impactos deste processo na sua saúde mental.

Pesquisador Responsável: Wellyngton Ribamar Silva Poli.

PERFIL DO ENTREVISTADO

Nome: _____ Idade: _____ Estado Civil: _____
 Cargo: _____ Tempo de Trabalho na Empresa: _____
 Área do Cargo: _____

Bloco 1: *Trabalho e a entrega de si.*

1. Conte sua trajetória na empresa, desde a sua contratação até agora (O ingresso foi planejado ou não? Quais eram as expectativas?).
2. Conte sobre o que o trabalho representa na sua vida.
3. Até que ponto você acha que se dedica ao trabalho? (O que a empresa representa para você?)
4. Você se imagina trabalhando na mesma organização daqui a 5 anos?
 - a. Se sim, você acredita que continuaria no mesmo cargo?
 - b. Se não, por que?

Bloco 2: *Contrato psicológico nas demissões em massa*

5. Houve uma demissão em massa na empresa, me conte sobre como foi esse processo do desligamento em massa
 - a. Como você foi comunicado?
 - b. Você ocupava o mesmo cargo?
 - c. Quando ocorreu?
 - d. A empresa relatou os motivos da demissão em massa? Se sim, quais foram?
 - e. Na sua visão, o processo de demissão foi justo?
6. Poderia me dizer como você foi afetado psicologicamente pelo processo de demissão em massa que ocorreu na empresa? (Consultas médicas, consumo de álcool e outras drogas, compulsões alimentares, transtornos do sono).
 - a. O que você sentiu?
 - b. Como você se sentiu em relação a empresa durante aquele momento?
 - c. Como foi dar esta notícia para sua família?

Bloco 3: *Ambiente de Trabalho*

7. Fale sobre como era a sua relação com seus colegas de trabalho antes e como se tornou depois da demissão em massa (Fragilidade dos laços sociais).
8. Algum colega de trabalho, apresentou ou relatou para você que passou a sentir estresse, raiva, ansiedade ou outro sentimento, após a demissão em massa?
9. Como se tornou a sua rotina de trabalho após a demissão em massa? (O que mudou?).
10. E fora do trabalho? Você percebeu alguma mudança nos seus hábitos, costumes e consumo após o processo de demissão em massa?
11. Gostaria de acrescentar algo mais sobre demissões em massa e saúde mental, e que talvez não tenha sido tratado durante a entrevista?

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

1. Informações do Participante da Pesquisa

Nome:		
Documento de Identidade (tipo):	Nº.:	Sexo: () M () F
Local de Nascimento:		Data de Nascimento: / /
Endereço:		Nº.:
Complementos:	Bairro:	
Cidade:		Estado:
CEP:	Telefones:	

2. Título do Projeto de Pesquisa

Saúde Mental de Trabalhadores Remanescentes de um Processo de Demissão em Massa: Avaliando impactos

3. Duração da Pesquisa

Janeiro de 2022 à julho de 2022

4. Nome do Pesquisador Responsável

Cledinaldo Aparecido Dias	
Cargo/ Função: Professor Adjunto da Universidade Federal de Minas Gerais/Instituto de Ciências Agrárias	Nº de registro do Conselho Regional:

5. Instituição/Instituições

Universidade Federal de Minas Gerais

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa “Saúde Mental de Trabalhadores Remanescentes de um Processo de Demissão em Massa: Avaliando impactos”. Neste estudo temos o objetivo de identificar como os trabalhadores que permanecem na empresa após um processo de demissão em massa descrevem os impactos deste processo na sua saúde mental. Especificamente busca-se averiguar os impactos sociais da demissão em massa na convivência social (família, amigos e colegas de trabalho) do trabalhador remanescente; verificar as consequências das demissões em massa na organização do trabalho; identificar sentimentos emergentes após a demissão em massa (insegurança quanto a permanência do trabalho, falta de entusiasmo e desesperança, expressão de sentimento de raiva no trabalho); e levantar os desafios resultantes para o trabalhador após o processo de demissão em massa.

O motivo que nos leva a estudar o assunto é a carência de trabalhos na área de Estudos Organizacionais que promovam espaços de fala para que trabalhadores relatem as experiências vividas

e as consequências da demissão em massa na sua vida e trabalho. A iniciativa do trabalho possibilita o repensar das ações adotadas pelas organizações em relação aos processos de enxugamento em massa. Mais do que uma pesquisa de avaliações estatísticas ou das ponderações da relação do trabalho com o adoecimento, o aprofundamento dessas questões por meio de pesquisa qualitativa, tende a trazer um novo olhar para a saúde do trabalhador.

Metodologicamente, realizaremos entrevistas individuais, semiestruturadas, com diferentes pessoas que passaram por processos de demissão em massa e não foram demitidas. As entrevistas serão realizadas de forma on-line, com duração aproximada de uma hora, agendada de acordo com a disponibilidade e conveniência de cada entrevistado. O conteúdo contemplará aspectos que perfazem a saúde mental no contexto da organização do trabalho e suas relações sociais dentro e fora da organização; a importância do trabalho; a experiência da demissão em massa e as mudanças que dela surgiram no ambiente organizacional. As entrevistas serão gravadas em áudio, dispensando o uso de imagem e, posteriormente, serão transcritas de forma literal com fins exclusivos de auxiliar o pesquisador na análise dos dados. Após as entrevistas, os dados serão transcritos de forma literal, preservando a fidedignidade das informações.

Reconhecemos como riscos da pesquisa a possibilidade de invadir sua privacidade; expor problemas sensíveis vividos no contexto do trabalho ou mesmo na sua vida pessoal; além da possibilidade de tomar o seu tempo para responder uma entrevista. Para minimizar os eventuais desconfortos causados pela entrevista, nos dispomos a retirar questões que possam gerar algum comprometimento ou constrangimento para você e para a sua empresa. Estamos abertos para sanar quaisquer dúvidas que possam surgir durante a entrevista, ou mesmo depois que ela tenha sido realizada. Consentimos a possibilidade de rever respostas que, após elaboradas, possam ser julgadas como comprometedoras. Para sua segurança e da sua empresa, em nenhuma hipótese, serão divulgados dados pessoais ou organizacionais. Para contornar essa situação utilizaremos nomes fictícios.

Como benefícios da pesquisa acredita-se permitir a possibilidade de explorar e tratar processos de demissões em massa com um olhar voltado para o acolhimento e proteção dos trabalhadores; repensar as práticas organizacionais de forma a minimizar os riscos de adoecimento mental e promover maior qualidade de vida na organização.

A participação neste estudo não terá nenhum custo, reembolso ou qualquer vantagem financeira para o participante. Você será esclarecido(a) sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pelo pesquisador.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão.

O(A) Sr(a) e a empresa em que está vinculado não serão identificados(as) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Todos os dados serão mantidos em sigilo de forma a não revelar sua identidade ou da organização.

Este termo de consentimento deverá ser assinado, escaneado e encaminhado, via e-mail, para o professor coordenador da pesquisa. Após a sua assinatura este documento, juntamente com os demais documentos gerados, será arquivado por um período de cinco anos em computador do gabinete do professor Cleinaldo Aparecido Dias, coordenador da pesquisa e membro do Grupo de Estudos em Administração do Instituto de Ciências Agrárias (GEA/ICA). Os dados serão mantidos em sigilo, com acesso restrito aos pesquisadores envolvidos e destinados apenas para fins de pesquisa.

Caso haja danos decorrentes dos riscos previstos, o pesquisador assumirá a responsabilidade por eles.

Eu, _____, portador do documento de Identidade _____ fui informado (a) dos objetivos do estudo “Saúde Mental de Trabalhadores Remanescentes de um Processo de Demissão em Massa: Avaliando

Impactos”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Montes Claros, _____ de _____ de 2021.

Nome:

Assinatura do participante:

cidade, ____/____/____

Nome do pesquisador coordenador: Cledinaldo Aparecido Dias

Email: clledinaldodias@ica.ufmg.br – C/C: clledinaldodias@yahoo.com.br

Telefone: 38991929245 ou 3229-8252

Assinatura pesquisador Coordenador:



Montes Claros, 01/03/2022.

Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá

consultar: Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG

AV. Presidente Antônio Carlos, 6627, Pampulha - Belo Horizonte - MG - CEP

31270-901 Unidade Administrativa II - 2º Andar - Sala: 2005

Telefone: (031) 3409-4592 - E-mail: coep@prpq.ufmg.br

ANEXO A - PARECER CONSUBSTANCIADO DA UNIDADE

PARECER CONSUBSTANCIADO

Dados identificadores do projeto de pesquisa

SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES REMANESCENTES DE UM PROCESSO DE DEMISSÃO EM MASSA: AVALIANDO IMPACTOS

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Cledinaldo Aparecido Dias

Instituição responsável: Instituto de Ciências Agrárias / UFMG - Campus Montes Claros

Comitê de Ética em Pesquisa de origem: Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG

Área temática: Ciências Sociais Aplicadas - Administração

Descrição sucinta das justificativas e objetivos do projeto

O projeto tem por justificativa os efeitos causados ao trabalhador remanescente de um processo de demissão em massa, que se encontra "à própria sorte" desamparado, pela sociedade civil, pelo estado e pela empresa. Em um cenário desfavorável ao trabalhador brasileiro de crescimento das multinacionais e da consequente desterritorialização do capital (BIANCHINI, 2017), de forma mais contundente a partir de 2016 governos e legisladores no Brasil se alinham em uma tendência ultra neoliberal promovendo um desmonte do estado de bem-estar social, reduzindo direitos e garantias dos trabalhadores e facilitando as demissões para as empresas através de reformas trabalhistas (ARAÚJO, 2020). Sendo assim, os trabalhadores são cada vez mais facilmente descartáveis pelas empresas (GAULEJAC, 2005). Adicionalmente, as práticas de enxugamento de pessoal e de Downsizing têm sido utilizadas de maneira recorrentes e persistente pelas organizações para redução de custos e despesas para garantir a melhora na sua competitividade.

O projeto apresenta como objetivo geral identificar como os trabalhadores que permanecem na empresa após um processo de demissão em massa descrevem os impactos deste processo na sua saúde mental.

Como objetivos específicos, são elencados: a) averiguar os impactos sociais da demissão em massa na convivência social (família, amigos e colegas de trabalho) do trabalhador remanescente; b) verificar as consequências das demissões em massa na organização do trabalho; c) identificar sentimentos emergentes após a demissão em massa (insegurança quanto a permanência do trabalho, falta de entusiasmo e desesperança, expressão de sentimento de raiva no trabalho); d) levantar os desafios resultantes para o trabalhador após o processo de demissão em massa.

Descrição clara do desenho e metodologias do projeto

A pesquisa possui características qualitativa por trabalhar com uma amplitude de significados, atitudes, valores e aspirações das relações humanas. Também possui características descritiva e exploratória por descrever e explorar um tema pouco aprofundado na literatura científica.

Quanto a técnica o estudo prevê entrevistar 15 pessoas que passaram por processos de demissão em massa sem serem demitidas, haja vista que a técnica de entrevista possibilita a obtenção de dados em profundidade a respeito do comportamento humano. Como roteiro utilizar-se-á uma entrevista semiestruturada, que permite o uso articulado de perguntas previamente concebidas e ao mesmo tempo o uso de perguntas abertas onde o informante trata livremente sobre o assunto proposto (MINAYO, 2002). As entrevistas serão realizadas individualmente, por meio de videoconferência gravadas e transcritas para a posterior análise seguindo os procedimentos metodológicos da Análise de Discurso Crítica.

A escolha dos entrevistados terá por base critérios como a acessibilidade, assim como a disponibilidade para participação nas entrevistas. Para isso pretende-se realizar uma busca junto a sindicatos de trabalhadores de classe, compreendendo a posição facilitadora de contato, tendo visto o papel dos mesmos para negociações coletivas em processos de enxugamento em massa. Definidos os possíveis entrevistados, será enviado uma solicitação acompanhada de um termo para o possível entrevistado verificando a disponibilidade da entrevista.

Por último, a análise das entrevistas será apoiada pela técnica de Análise de Discurso Crítica por analisar as relações dialéticas das práticas sociais e das semioses para explicar os problemas enfrentados pelas pessoas na sua vida social e ao mesmo tempo emancipar e focalizar os sujeitos de relações opressivas.

Identificação dos riscos e possíveis benefícios aos sujeitos

Os riscos prováveis submetidos aos sujeitos envolvidos na pesquisa são praticamente inexistentes e serão acobertados pela seguinte diretriz apontada pelo pesquisador: as entrevistas obedecerão uma forma de interação social onde uma das partes busca coletar informações sobre outra (Gil, 2008) sendo que essa técnica será amparada pelos conceitos e princípios éticos de pesquisa.

O benefício aos sujeitos envolvidos corresponde a satisfação profissional em colaborar e contribuir no processo de geração de resultados empíricos desse estudo, o qual pode ser retornado à sociedade como criação de políticas e práticas de recursos humanos que fortaleçam a saúde mental no trabalho.

Considerações

Com base nos aspectos apresentados, considera-se pertinente a pesquisa intitulada **“Saúde mental de trabalhadores remanescentes de um processo de demissão em massa: avaliando impactos”**, especialmente pelo seu valor científico, pois sua abordagem está no contexto da observação do problema de comprometimento da saúde mental nas organizações em razão das tendências neoliberais e perdas dos direitos trabalhista ocorridos na última década no Brasil. A metodologia está adequada, visto que a Análise do Discurso Crítica possibilita trazer elementos necessários e suficientes para alcançar os resultados pertinentes aos objetivos traçados pelo estudo. Considera-se insignificante o grau de vulnerabilidade dos sujeitos, já que a técnica de entrevista será amparada pelos conceitos e princípios éticos de pesquisa. As medidas protetoras propostas para resguardar os dados dos entrevistados são o anonimato do entrevistado e da instituição vinculada. Portanto, na análise do binômio riscos-benefícios, não foram encontrados riscos que tornem a pesquisa inexequível ou que representem riscos para o sujeito envolvido, sendo observadas as Resoluções do Conselho Nacional de Saúde que tratam de pesquisa com seres humanos.

A instrução completa e adequada do processo é satisfatória, os nomes e os contatos dos pesquisadores estão disponíveis, existe a presença dos compromissos exigidos do pesquisador e da instituição responsável. Há a identificação dos responsáveis pelo atendimento, acompanhamento e recebimento dos sujeitos encaminhados. Existe a garantia dos direitos fundamentais do sujeito de pesquisa a saber: informação, privacidade, recusa inócua, desistência, indenização, ressarcimento, continuidade do atendimento, acesso ao pesquisador e CEP.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido é conciso e objetivo, além de possuir linguagem adequada ao nível sociocultural dos sujeitos de pesquisa, descrevendo os procedimentos claramente aos participantes. O TCLE identifica os riscos e desconfortos esperados, além de explicitar as garantias acima referidas.

Conclusão

Diante do exposto, salvo melhor juízo das instâncias superiores, emite-se parecer favorável à execução do projeto e por isso vota-se pela sua aprovação.

Montes Claros, 12 de maio de 2022.



Prof. Handerson Leonidas Sales
Parecerista- Portaria 3550/2021

ANEXO B - COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS

**COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: Saúde mental de trabalhadores remanescentes de um processo de demissão em massa: avaliando impactos

Pesquisador: Cledinaldo Aparecido Dias

Versão: 1

CAAE: 58791922.0.0000.5149

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

DADOS DO COMPROVANTE

Número do Comprovante: 050896/2022

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Informamos que o projeto Saúde mental de trabalhadores remanescentes de um processo de demissão em massa: avaliando impactos que tem como pesquisador responsável Cledinaldo Aparecido Dias, foi recebido para análise ética no CEP Universidade Federal de Minas Gerais em 17/05/2022 às 18:16.

Endereço: Av. Presidente Antonio Carlos, 6627 ç 2º. Andar ç Sala 2005 ç Campus Pampulha
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@prpq.ufmg.br