



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

QUEM FICA TAMBÉM SOFRE: Analisando os impactos dos processos de demissão em massa na vida de trabalhadores “sobreviventes”

WELLYNGTON RIBAMAR SILVA POLI

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

CLEDINALDO APARECIDO DIAS

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS (UNIMONTES)

JÚLIA SALVADOR ARGENTA

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA (UNB)

QUEM FICA TAMBÉM SOFRE: Analisando os impactos dos processos de demissão em massa na vida de trabalhadores “sobreviventes”

1 INTRODUÇÃO

O fim do século XX transformou a dinâmica produtiva global. Com a desterritorialização do capital, a expansão das multinacionais reduziu o controle do Estado nos limites especulativos das empresas. A fusão das telecomunicações com a informática reforçou a obsessão pelos mercados financeiros, pela produtividade e pela rentabilidade (GAULEJAC, 2007; LHUILIER, 2013). Na dinâmica de se alcançar melhor desempenho com menor investimento o valor do trabalho é degradado, restando ao trabalhador a obrigatoriedade de adequar suas capacidades às necessidades e objetivos das organizações (BÉHAR, 2019; PLIOPAS; TONELLI, 2007).

A busca de desempenho organizacional alinhada à desvalorização do humano no trabalho sustenta um contexto em que as demissões em massa e o *downsizing* aparecem como estratégia eficiente de negócio, uma forma de reduzir custos e aumentar a eficácia organizacional (FRONE; BLAIS, 2020; VACLAVICK, 2017). Não se verifica qualquer preocupação com as consequências danosas que essas práticas irão causar naqueles que por tanto tempo se dedicaram à organização e foram demitidos, bem como naqueles que serão remanescentes na empresa (BIANCHINI, 2017; SELIGMANN-SILVA, 2000). Iniciativas dessa natureza evidenciam que os trabalhadores têm se tornado cada vez mais “recursos” descartáveis das organizações (ARAÚJO, 2020; PAGÉS *et al.*, 1993).

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).

Sob uma perspectiva crítica de análise e à luz da Sociologia Clínica, na busca de despertar novos olhares para as organizações, este estudo questiona: quais os impactos da demissão em massa na saúde mental de trabalhadores que passaram por esse processo, mas ainda permaneceram na organização? Para responder a esse problema de pesquisa, o trabalho delinea como objetivo identificar como os trabalhadores remanescentes de demissões em massa descrevem os impactos desse processo na sua saúde mental.

O estudo se dedica a elaborar espaços de fala e reflexão ao trabalhador 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, torna-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.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No intuito de gerar uma melhor compreensão acerca dos impactos de uma demissão em massa na saúde mental de trabalhadores remanescentes desse processo, a fundamentação teórica que sustenta as discussões do artigo revisita três temáticas, sejam: a Sociologia Clínica e os pressupostos da ideologia gerencialista como perspectiva teórica de análise; os aspectos que

perfazem o processo de demissão, demissões em massa, *downsizing* e, por fim, as consequências desse processo na saúde do trabalhador.

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). Dada a pluralidade de fontes que sustentam a Sociologia Clínica, contemplando partes das ciências humanas e das ciências sociais, esta área interessa-se por compreender, a partir da prática social, das vivências nas organizações e no mundo do trabalho, a maneira como se constitui as relações entre o indivíduo e a empresa, contemplando as relações ideológicas de controle, poder, desejo e autonomia do sujeito (DIAS, 2020).

Estudiosos da Sociologia Clínica como Pages *et al.* (1993); Gaulejac (2007) e Lhuillier (2013) empreendem esforços em identificar como a ideologia gerencialista “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” (GAULEJAC, 2007, p. 69).

À serviço do poder, a ideologia gerencialista tem por base pressupostos e paradigmas ilusórios que tem por objetivo o controle dos corpos e das mentes dos trabalhadores. Operando através de paradigmas objetivistas, funcionalistas, experimentais, utilitaristas e economicistas o gerencialismo, mascarado de cientificidade, legitima ações baseadas em uma suposta “racionalidade”. Todas essas formas de fundamentação da ideologia gerencialista dissimulam um projeto de poder e a dominação por parte das organizações, que mobiliza os afetos e instrumentaliza os sujeitos.

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. À luz da Sociologia Clínica é possível discutir o modo como os processos de demissão em massa negligenciam o humano das organizações e sobrevalorizam o caráter produtivo, econômico e rentável das organizações hipermodernas.

Frone e Blais (2020) e Vaclavick (2017) descrevem que a prática de enxugamento de pessoas nas organizações tornou-se uma característica comum nas empresas, que buscam constantemente a redução de custos através da demissão. Para efeitos conceituais entende-se como demissão o evento que remove o indivíduo de sua atividade remunerada contra a sua vontade (PLIOPAS; TONELLI, 2007), quando realizada de forma coletiva, coloquialmente é definida como “demissão em massa”, podendo estar ou não vinculado a um processo de *downsizing* (CALDAS, 2000). Cabe salientar que o *downsizing* não é necessariamente sinônimo de demissão em massa, mas pode ser compreendido como um conjunto de atividades implementadas de maneira intencional para garantir a melhora do desempenho organizacional por meio da redução de custos e da reorganização dos processos de trabalho. Entretanto, a demissão em massa é o mecanismo mais comum utilizado para este objetivo (CALDAS, 2000;

PLIOPAS; TONELLI, 2007; VACLAVICK *et al.*, 2017). Os processos de demissões em massa, de maneira qual for, geram consequências danosas ao trabalhador, seja o demitido ou o remanescente na organização (MAERTZ JR *et al.*, 2010).

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). Além disso a perda das pessoas acaba afetando o acesso à informação como também a capacidade de se manter naquela empresa, tendo em vista que 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 fundamentais para o avanço de sua carreira, acabam optando pelo seu desligamento voluntário da organização (PARKS-YANCY, 2011).

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.

O vínculo do trabalhador com a organização não se estabelece somente no contrato formal, mas 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 tem como consequências os 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 para o remanescente, pois a perda na confiança reflete-se no comportamento do sujeito (LANGSTER; CUTRER, 2021; MAERTZ JR *et al.*, 2010; NDLOVU; PARAMASUR, 2005).

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. Ademais, 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 (LANGSTER; CUTRER; 2021).

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 violação do contrato psicológico e suas consequências na confiança e na insegurança dos 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 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 trabalho, 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).

3 METODOLOGIA

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).

Quanto aos objetivos, caracteriza-se como descritiva e exploratória, tendo em vista a descrição de características relativas ao impacto gerado por um fenômeno em uma determinada população e por explorar um tema pouco aprofundado na literatura científica (GIL, 1989).

A técnica adotada para coleta de dados foi a entrevista, realizadas individualmente, com dez pessoas que passaram por processos de demissão em massa e não foram demitidas. As entrevistas foram realizadas de acordo com a conveniência e disponibilidade dos entrevistados sendo oito por videoconferência e 2 presencialmente, com duração aproximada de 40 minutos. Todas foram gravadas e posteriormente transcritas de forma literal.

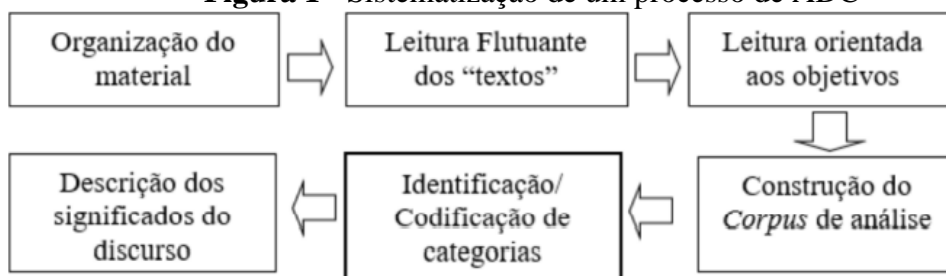
A escolha dos entrevistados teve por base critérios como a acessibilidade e a disponibilidade para participação nas entrevistas. Atendidos esses critérios, realizou-se uma filtragem para selecionar apenas pessoas que passaram pelo processo de demissão em massa no intervalo dos últimos 12 meses, período adotado por julgamento a fim de garantir respostas mais sensíveis quanto ao fenômeno social estudado. A busca dos possíveis entrevistados partiu de consultas na internet sobre empresas que executaram processos de demissão em massa no período de maio de 2021 até maio de 2022. Encontradas as empresas, foram realizadas buscas por trabalhadores que publicamente se declaravam vinculados à empresa através da rede social LinkedIn. Identificados esses trabalhadores, foi enviada solicitação de disponibilidade para uma entrevista sobre o processo de demissão em massa na empresa. A partir dos primeiros

entrevistados foi utilizado o processo de pesquisa do tipo bola de neve, onde ao final da entrevista era solicitado a indicação de outro colegas que pudesse conceder outra entrevista. Cabe ressaltar que, todos participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

A análise das entrevistas foi realizada com base na abordagem teórico 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 método possibilitou investigações mais profundas de estruturas, discursos e potenciais efeitos ideológicos destes nas práticas e eventos sociais (VIEIRA; RESENDE, 2016).

Para tratamento dos dados foi adotado o esquema metodológico desenvolvido por Dias, Siqueira e Vieira (2021) e representado na Figura 1.

Figura 1 - Sistematização de um processo de ADC



Fonte: Dias, Siqueira e Vieira (2021).

A partir da codificação foram tratadas como categorias de análise: coesão, transitividade, representação dos atores sociais, escolha lexical (vocabulário), modalidade e metáfora. Essa seleção deu-se em função da frequência dessas categorias no *corpus* de análise e na potencialidade das mesmas revelar aspectos discursivos subjacentes no texto. O quadro 1 resume a explicação e o modo como foram interpretadas essas categorias.

Quadro 5 - Síntese das categorias utilizadas

Categorias	Explicação/interpretação
Coesão por Conjunção de Realce	Identifica e esclarece relações de causalidades construídas pelos entrevistados, mostrando de que maneira atribuem determinados efeitos e causas. Pode ser identificada 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 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	É apresentada como “uma forma proeminente de marcar o modo de representação de aspectos particulares do mundo é aquela relacionada aos modos de lexicalização das entidades que o constituem” (FAIRCLOUGH, 2003, p. 130).
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

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados auferidos permitem identificar que os processos de demissão em massa geram transformações em toda a estrutura de uma organização, desde reestruturações produtivas, como o *downsizing*, como transformações no ambiente organizacional e nas relações de convivência entre os indivíduos que nela permanecem. O medo de ser demitido, a insegurança e os sentimentos emergentes em resposta ao processo transformam a maneira como os “sobreviventes” veem e interagem com seus pares, gerando desconfianças, suspeitas e conflitos.

Em consonância com os estudos de Langster e Cutrer (2021) e Seligmann-Silva (2001) o excerto 1, da fala de Jéssica apresenta como as demissões em massa afetaram suas relações com seus colegas e superiores dentro do ambiente de trabalho.

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 estremecida 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 pela categoria coesão por conjunção 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 à 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, compreende-se 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 que 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 *et al.* (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 estremecida”, 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 “estremecer”, 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.

As consequências das demissões em massa na organização do trabalho apresentadas no Excerto 2, da fala de Tereza, representam trechos em que a entrevistada pesquisa discute 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 02 Tereza apresenta transformações na organização do trabalho como aumento do ritmo e carga de trabalho.

Excerto 02

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 categoria coesão por conjunção de realce, identifica-se ao longo do excerto, três conjunções de realce que são relevantes para a análise. A primeira aparece 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, esta maneira de representar a empresa, pode significar que Tereza não se vê como parte da organização, ou então que quem toma as decisões na organização não está no mesmo grupo que ela. 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 destinadas 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 deônticas 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 02, 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 “horrrível”, “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, 2007).

O excerto 03 da fala de Emerson apresenta algumas das consequências sentidas com a demissão em massa e como esses efeitos têm se transformado ao longo do tempo.

Excerto 03

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).

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.

O entrevistado 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 comprometedoras 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.

O excerto possui 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 consequentemente 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 (2007) 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.

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 em momentos da entrevista diz “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 do excerto 04 da fala de Gabriela é possível identificar que o processo de demissão em massa transcende o momento presente dos trabalhadores e comprometendo suas vidas e planejamentos futuros.

Excerto 04

[...] 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 04, 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, 2007; 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, 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.

6 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 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.

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.

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

- ARAÚJO, J. N. G. de. Neoliberalismo e horizontes da precarização do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 23, p. 79-93, 2020.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, p. 27-34, 2004.

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.

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

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.. 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.

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, [S. l.], v. 25, n. 2, p. 307-329, 2012.

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

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

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

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.

LHUILIER, D.. Trabalho. Tradução de Fernanda Spanier Amador. **Psicologia & Sociedade**, Paris, v. 3, n. 25, p. 483-492, 2013.

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.

MINAYO, M. C. S. (Org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2002.

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.

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.

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.

2022.

PAGÉS, M.; BONETTI, M.; GAULEJAC, V.; DESCENDRE, D.. **O Poder das Organizações: a dominação das multinacionais sobre os indivíduos**. São Paulo: Atlas, 1993. 244p.

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.

- RICHARDSON, R. J. *et al.* **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1985. 334 p.
- SELIGMANN-SILVA. Desemprego e psicopatologia da recessão. In: BORGES, L.H. *et al.* (Org.). **Organização do trabalho e saúde: múltiplas relações**, Vitória: EDUFES, 2001.
- 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.
- VIEIRA, V.; RESENDE, V. M.. **Análise de discurso (para a) crítica: o texto como material de pesquisa**. 2. ed. Campinas: Pontes, 2016.
- 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.
- 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.