



**POSSÍVEIS INTERVENÇÕES DO PSICÓLOGO NO PROCESSO DE
DESVINCULAÇÃO DO TRABALHADOR POR MEIO DO MODELO
*OUTPLACEMENT***

Daniela Lorini Cunico

Caxias do Sul, 2019

UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
ÁREA DO CONHECIMENTO DE HUMANIDADES
CURSO DE PSICOLOGIA

**POSSÍVEIS INTERVENÇÕES DO PSICÓLOGO NO PROCESSO DE
DESVINCULAÇÃO DO TRABALHADOR POR MEIO DO MODELO
*OUTPLACEMENT***

Trabalho apresentado com o requisito parcial para
aprovação na disciplina PSI 0519AF- Trabalho de
Conclusão de Curso II, sob orientação da Profa. Dra.
Verônica Bohm.

Daniela Lorini Cunico

Caxias do Sul, 2019

SUMÁRIO

	Página
RESUMO	5
INTRODUÇÃO.....	6
OBJETIVOS.....	9
Objetivo Geral	9
Objetivos Específicos	9
REVISÃO DA LITERATURA.....	10
O novo cenário econômico e os reflexos no contexto de trabalho	10
Os vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização	11
O processo de desligamento e as implicações sociais	13
Intervenções do psicólogo baseadas na ferramenta <i>outplacement</i>	16
MÉTODO.....	22
Delineamento.....	22
Fontes	22
Instrumentos	22
Procedimentos	22
Referencial de análise.....	23
RESULTADOS E DISCUSSÃO	24
Fase um: perda, dor e transição	24
Fase dois: desenvolvimento pessoal	27
Fase três: busca por emprego.....	30
Fase quatro: apoio e orientação contínua.....	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	39

ANEXOS

ANEXO A. Tabela de categorização das cenas do filme “O corte”	44
---	----

RESUMO

Nos últimos anos, o desemprego aumentou significativamente em função, principalmente, da crise econômica. Neste cenário, muitos trabalhadores mais velhos foram desligados, tendo dificuldade em se recolocar. A partir desta constatação, esta pesquisa teve como objetivo principal contribuir na compreensão do processo de desligamento do trabalhador, para minimizar possível sofrimento. Para tanto, fez-se necessário identificar reflexos no contexto de trabalho do novo cenário econômico, caracterizar o conceito de vínculo, descrever os vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização, além de estudar o processo de desvinculação e discutir possíveis intervenções do psicólogo por meio do modelo *outplacement*. O referencial teórico foi baseado em conteúdos relacionados aos reflexos das mudanças econômicas no contexto de trabalho, aos conceitos de vínculos organizacionais, as implicações sociais causadas pelo desligamento e possíveis intervenções do psicólogo, por meio de um dos modelos de *outplacement*. A metodologia do estudo caracteriza-se por ser de natureza qualitativa exploratória. Para ilustrar a problemática do trabalho, foi utilizado como artefato cultural o filme “O Corte”, que retrata o caso de Bruno, engenheiro com experiência na indústria do papel, que fora demitido devido ao encerramento das atividades da organização da qual fazia parte. Desde então, o mesmo segue na busca por emprego por mais de dois anos. Com o intuito de atender aos objetivos da pesquisa, foram escolhidas 15 cenas, detalhadas e categorizadas em uma tabela. Este material foi organizado com base na proposta de análise de conteúdo de Laville e Dionne (1990), considerando quatro categorias definidas *a priori*, que são as fases do modelo de *outplacement* empregues neste trabalho: fase 1— perda, dor e transição; fase dois — desenvolvimento pessoal; fase 3 — procura de emprego; fase 4 — apoio e orientação contínua. Desse modo é possível perceber, a necessidade por parte da psicologia em desenvolver planos de atuação multidisciplinar, propor políticas internas e externas, assim como capacitar o sujeito diante das mutações no mercado de trabalho.

Palavras-chave: desvinculação, desemprego, *outplacement* e possíveis intervenções do psicólogo.

INTRODUÇÃO

Na sociedade capitalista, o trabalho tem um valor muito significativo na vida das pessoas. Os estereótipos criados em relação ao indivíduo que se encontra desempregado assumem conotações negativas no âmbito social. Com isso, o sofrimento, as dificuldades psicossociais, os mitos e fantasias podem fazer com que a sua identidade fique abalada pelo fato dele estar sem um trabalho.

Ao decorrer da minha vida acadêmica, o processo de desligamento do trabalhador no contexto de trabalho foi apresentado em três disciplinas: Psicologia do Trabalho, Trabalho e Desenvolvimento Humano, e, recentemente, na disciplina de Intervenção em Saúde no Contexto de Trabalho. Todas as disciplinas citadas promoveram uma reflexão particular sobre os términos de vínculos com o trabalho.

O tema abordado nesta pesquisa teve também como referência determinante a experiência pessoal no estágio em organizações e trabalho. Neste estágio, ao auxiliar no processo de recrutamento e seleção de pessoas, pode-se observar a constante demanda por pessoas jovens, com idade entre 20 a 40 anos. Também, observou-se certa discriminação do mercado de trabalho em relação a pessoas mais velhas. Para a maioria das funções administrativas, por exemplo, ao atingir certa idade, as pessoas são consideradas velhas e passíveis de substituição. Nesse sentido, o psicólogo teria a função de contribuir com o processo de desligamento, de forma humanizada, voltada para a promoção e prevenção de possíveis consequências negativas.

Para Barbosa (2014), o mercado de trabalho está sendo marcado pelo dinamismo demográfico ocorrido nos últimos sessenta anos, fato que justifica mudanças relacionadas com a idade dos trabalhadores. A diminuição do ritmo de crescimento da população impactou diretamente na sua estrutura etária, que refletiu nos pré-requisitos do mercado de trabalho. Determinadas alterações, no contexto social afetam o número de pessoas em idade ativa (PIA). Desse modo, a disponibilidade de mão de obra no Brasil também é afetada. Além disso, os dados demográficos nacionais apontam para a diminuição nas taxas de mortalidade infantil que, associadas à redução da fecundidade, repercutem no crescimento moderado da população e, conseqüentemente, no aumento da população velha (Barbosa, 2014).

Esses fatores afetam diretamente a composição e a faixa etária da população brasileira, com base no último Censo Demográfico (2010), o processo de envelhecimento no país se acentuará nas próximas décadas. O percentual que somava 8,7% da população com idade acima dos 65 anos, em 2012, está projetado para 25% em 2050 (Barbosa, 2014). De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2014), a projeção até 2060 prevê

o aumento significativo da população com mais de 50 anos, a mesma que poderá chegar até 90 anos ou mais de idade (IBGE, 2014).

A partir disso, está sendo formulada uma nova dinâmica no perfil populacional brasileiro, o que tem impactado na oferta da força de trabalho. Conforme Camarano, Fernandes e Kanso (2019), o aumento da idade mínima para a aposentadoria alerta para a necessidade do mercado de trabalho em absorver essas pessoas, assim como, faz-se necessário aprimorar condições para que os trabalhadores permaneçam ativos por mais tempo.

Uma pesquisa realizada em países europeus estudou a relação entre envelhecimento da força de trabalho e os índices de produtividade entre 1950 e 2014. Nesse estudo, foi constatado que houve aumento de 5% na atuação de trabalhadores com idades entre 55 a 64 anos, no entanto, o decréscimo na produtividade do trabalho foi de 3%. Com base na estimativa de crescimento da produtividade total, na área do euro ela foi calculada em 0,8% ao ano. Porém, este número poderia ter somado 25% a mais se o envelhecimento não estivesse presente, segundo os pesquisadores (Camarano et al., 2019).

Dessa forma, a discriminação e a competitividade presentes no contexto de trabalho podem levar à elevação de desemprego nessa faixa etária, diante do aumento de velhos na sociedade. Essa realidade tende a promover a saída precoce do trabalhador mais velho do mercado de trabalho, contribuindo para o aumento de dependentes financeiros, o que leva ao crescimento dos gastos públicos (Barbosa, 2014).

Cientes da importância do trabalho na vida das pessoas, Zanelli, Silva e Tordera (2013), chamam a atenção para os vínculos formados nesse contexto. Para eles, o indivíduo estabelece inúmeros tipos de relações sociais. Siqueira e Gomide-Júnior (2014) estudaram sobre o amplo e diversificado conjunto de vinculações do trabalhador em relação ao ambiente de trabalho, identificando a existência de conceitos que merecem destaque. Esses vínculos são constituídos pela existência perceptível do comprometimento, dos contratos psicológicos, da cidadania organizacional e a tríade das percepções, de suporte, justiça e equidade. Dessa forma, se esses vínculos não forem reconhecidos, reforçados e notados pelos trabalhadores, eles acabam desmotivados, menos produtivos e as chances de pedirem demissão, ou serem demitidos, aumentam consideravelmente.

Assim, quando ocorre o desligamento do trabalhador, conforme Gaulejac (2007), a interpretação da ruptura de vínculos é subjetiva, vai além da perda de emprego e atinge a própria história do trabalhador. Nesse momento, o sentido do trabalho para cada pessoa é vivenciado de maneira singular cercado por variadas emoções, quando essa ruptura é julgada pelo trabalhador como uma exclusão não merecida, ou então é atribuída ao fracasso individual, tal situação poderá causar ao trabalhador uma grave confusão de sentimentos, por

vezes comparados à morte. Assim como, Pinheiro e Monteiro (2007) afirmam que a perda de emprego pode ser a causadora de desgastes, concretizando-se como um verdadeiro trauma para a autoestima do indivíduo e também para a identidade do mesmo, repercutindo em sua saúde mental.

Frente à complexidade do processo de desligamento de um trabalhador, este trabalho se justifica, tendo como problema norteador discutir como o psicólogo pode contribuir no processo de desligamento do trabalhador para minimizar possível sofrimento por meio do modelo de *outplacement*?

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Discutir sobre contribuições do psicólogo no processo de desligamento do trabalhador para minimizar possível sofrimento por meio do modelo de *outplacement*.

Objetivos Específicos

- Identificar reflexos no contexto de trabalho do novo cenário econômico;
- Descrever os vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização;
- Discutir o processo de desligamento do trabalhador;
- Discutir possíveis intervenções do psicólogo por meio do modelo *outplacement*.

REVISÃO DA LITERATURA

O novo cenário econômico e os reflexos no contexto de trabalho

A partir da consolidação do capitalismo, por meio da Revolução Industrial do século XVIII que teve início na Inglaterra, os dinamismos de trabalho sofreram mudanças, à frente do fenômeno da industrialização. Esse novo regime econômico consolidou-se e desenvolveu-se com base na livre concorrência, que acarretou na concentração e centralização da produção. Dessa junção de interesses, nascia à fase nomeada como monopolista ou imperialista caracterizada pela dominação econômica e política da sociedade (Harvey, 2009).

Ao mesmo tempo, que esse sistema previa uma nova era no campo do trabalho, caracterizada pelo avanço na área técnico-científica, com a perspectiva de promoção, crescimento e desenvolvimento econômico. O capitalismo também apresentou seu lado negativo, marcado pela miséria, exploração, opressão, violência, preconceito e degradação do trabalho. Nessa política econômica, o aumento das desigualdades sociais, as condições precárias nas fábricas, à mão de obra de crianças e mulheres em condições de trabalho desumanas, marcou o século XIX (Guiraldelli, 2014).

Diante das constantes e diversas transformações do universo do trabalho, em conjunto com a introdução de novas tecnologias de produção, como a informatização, a automação dos recursos, os novos modelos de gestão, possibilidades de produtividade oportunizaram a renovação dos significados sociais atribuídos às atividades laborais (Neves, Nascimento, Júnior, Silva & Andrade, 2018). Essa reformulação pode ter sua origem nos múltiplos fatores mutáveis, envolvidos na organização da sociedade, interligados ao ato de trabalhar, que presume o papel de trabalhador como destaque entre os demais papéis sociais previstos na sociedade. Para os indivíduos, arraigados aos aspectos culturais, essa atividade ganha destaque não somente como uma necessidade básica, decorrente da função econômica, mas também pelo significado subjetivo atribuído ao trabalho (Borges & Álvaro, 2013). Nos últimos dois séculos, o modo de produção capitalista naturalizou o trabalho como uma atividade central na vida de cada pessoa, mediada pelo envolvimento com outras pessoas. O trabalho está presente desde o início das civilizações e faz parte da experiência do homem com o mundo (Borges & Yamamoto 2014).

No entanto, a ação do trabalhador no trabalho não está voltada apenas para o cumprimento de determinados fins, como por exemplo, a meta de vendas. Existe uma relação entre a ação do indivíduo e seu desenvolvimento, a qual acontece por meio da racionalidade própria de cada indivíduo, da sua subjetividade, sociabilidades, individuação, personalização entre outros significados que instigam o trabalhador e suas formas de vida. Os trabalhadores

partilham, assim, a dinâmica da intersubjetividade constante no contexto de trabalho no qual estão inseridos (Bendassoli & Gondim, 2014).

De acordo com Bernal (2010), as interações entre os indivíduos no ambiente de trabalho estão ameaçadas pelas demandas do capitalismo neoliberal, que prioriza a lucratividade e a produtividade. Nesse regime econômico, os vínculos sociais e as políticas que garantiam direitos mínimos aos trabalhadores estão diminuindo, o que leva ao aumento da sociedade dos excluídos. Frente às tendências de mercado, mutáveis e imprevisíveis, a idealização pelo temor que ameaça o desemprego mantém as expectativas de insegurança no trabalho (Vasconcelos, Zanelli, Renteria & Costa, 2018).

Para Posthuma (2019), o cenário econômico atual favorece o novo momento de transformações no mundo do trabalho. As relações de interdependência entre os países aumentaram e o comércio internacional se expandiu, refletindo nas formas de organização da produção, bem como, nos meios de fornecimento que perpassam entre os países e trazem novas oportunidades, novos desafios no que diz respeito à normatização do trabalho, diante da sua natureza transnacional. Dessa forma, a propagação das novas tecnologias relacionadas à automação e à robótica, que compõem a denominada Indústria 4.0, instigam mudanças no aumento da produtividade, possibilitando a geração de novos empregos, competências e talentos, segundo a autora. Por outro lado, determinados fatores também causam preocupações com relação às políticas e o investimento das organizações para a formação das aptidões emergentes, com a intenção de proteger os direitos e as condições de trabalho positivas, para evitar o aumento das desigualdades sociais e até mesmo da exclusão social do trabalhador (Posthuma, 2019).

Ao estudar as mudanças no cenário econômico e suas repercussões no contexto de trabalho, é importante compreender os vínculos presentes nas relações entre os trabalhadores, na relação com a atividade desempenhada e com a organização da qual fazem parte.

Os vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização

Com origem no étimo latino *vinculum*, a palavra vínculo significa união, ligadura que remete a sentido durador. Assim, o conceito de vínculo refere-se a alguma forma de ligação entre partes, as quais tendem a permanecer unidas e inseparáveis, mesmo estando delimitadas entre si (Zimmerman, 2010).

Um dos principais autores sobre vínculo na Psicologia é Bowlby. Durante aproximadamente 40 anos, o autor estudou a teoria do vínculo originalmente denominada como *attachment*, que significa apego. Por meio de análises, foi constatado que o comportamento apresentado socialmente, ao longo das evoluções humanas, teria como função

primordial proteger a sobrevivência do indivíduo diante dos possíveis predadores (Bowlby, 1990). Bowlby (1990) conceituou o vínculo afetivo primário provindo da relação mãe-filho. Zimmerman (2000) também estudou a formação de vínculos e propôs que a constituição de vínculos no desenvolvimento da personalidade da criança é essencial, pois o ser humano constitui-se a partir do outro. O primeiro vínculo a ser formado na existência de qualquer ser humano trata-se da inter-relação entre o bebê recém-nascido e a sua mãe biológica. Segundo o autor, alguns estudos demonstram que mesmo durante a gestação, mãe e feto estabelecem uma vinculação, que desencadeia em novas relações futuras, porque desde os primeiros anos de vida, a criança convive com muitos grupos. Pode-se citar como exemplo, o ambiente escolar. Ao passar dos anos, o jovem-adulto segue se vinculando a amigos, aos namorados, ao ambiente de trabalho, à formação de uma nova família, entre outras relações que compõem a vida de cada indivíduo.

O esforço maior ao estudar a constituição de vínculos é explicar como se dá a formação dos mesmos, bem como, em decifrar as fases do processo de vinculação entre indivíduo e organização. A análise desse fenômeno parte da consideração de possíveis variáveis envolvidas no desenvolvimento das relações vinculares. Ao estudar vínculos na adultez, a relação deste com o trabalho merece destaque, pois ele faz parte da vida de grande parte das pessoas. Dessa forma, os que correspondem ao âmbito organizacional foram divididos em: vínculos com o trabalho e vínculos com a organização (Siqueira & Gomide-Júnior, 2014).

Os vínculos existentes entre indivíduo e trabalho estão relacionados com a satisfação no contexto de trabalho e o envolvimento com o trabalho. Essas relações são objeto de estudo tanto para a psicologia organizacional e do trabalho, quanto para pesquisadores de outras áreas e gestores. A satisfação no trabalho interfere positivamente na redução de custos, aumentando o lucro e mantendo a assiduidade dos trabalhadores, que se mostram satisfeitos. Desse modo, o vínculo afetivo do trabalhador está voltado a cinco fatores que perpassam pela atitude de satisfação no trabalho, são eles: a chefia, os colegas, o salário, as promoções e o próprio trabalho realizado pelo indivíduo (Siqueira & Gomide-Júnior, 2014).

Quanto aos vínculos com a organização, os mesmos constituem-se pela existência das relações de troca entre trabalhador e organização. Esses vínculos advêm de pressupostos sociais e cognitivistas, do próprio indivíduo e estão relacionados com percepções de suporte organizacional, percepção de reciprocidade organizacional, o comprometimento organizacional, e por último a percepção de justiça (Siqueira & Gomide-Júnior, 2014).

A percepção de suporte organizacional para Siqueira e Gomide-Júnior (2014) é definida como sendo um conjunto de crenças que partem dos trabalhadores, no que se refere à

compreensão diante do compromisso da organização em relação a eles, principalmente nas ações relacionadas à valorização das contribuições dos indivíduos e como este ambiente promove o seu bem estar. As crenças são resultados, da concepção desses indivíduos frente ao compromisso previsto, das organizações em relação a eles. O significado de suporte organizacional decorre de percepções cognitivas, que dependem das trocas sociais. Nesse sentido, os trabalhadores mentalmente multiplicam crenças remetidas ao papel de receptor de doações previstas em organizações, tais práticas podem ocorrer na forma de políticas voltadas à gestão de pessoas. Assim, se a organização oferecer aos trabalhadores incentivos por intermédio de políticas de gestão de pessoas, retribuição econômica, financeira, social ou material. A fim de satisfazer as necessidades pessoais dos indivíduos, seguidas das familiares e profissionais, percebe-se que o trabalhador procura por apoio nas dificuldades e espera ter reciprocidade organizacional em troca. Os atos informais podem despertar no trabalhador, a visão de trabalho extra. Assim, o indivíduo adota um esquema mental, em que estabelece a relação de credor e percebe a organização como a devedora. (Siqueira & Gomide-Júnior, 2014).

O vínculo organizacional que remete a percepção de justiça, explica que se essa mediação não existir e o trabalhador tiver essa percepção, ele desenvolve estratégias particulares cognitivas de compensação. Contudo, se as mesmas falharem, a tendência aponta para a desistência do relacionamento organizacional. Por conta disso, a rotatividade, o absenteísmo, a satisfação e o comprometimento no trabalho parecem estar interligados com a percepção de justiça e de distribuição (Siqueira & Gomide-Júnior, 2014).

A importância dos vínculos presentes na vida dos indivíduos é evidente, ainda mais quando esses vínculos estão relacionados ao contexto organizacional do trabalhador. A partir disso, a ruptura dos vínculos organizacionais pode potencializar sentimentos dúbios: positivos ou negativos. A priori, o trabalhador pode sentir a sensação de liberdade por afastar-se das condições burocráticas do trabalho, com as chefias e horários. No entanto, também é possível identificar a presença de sentimentos negativos decorrentes da desvinculação do trabalhador, como o pensamento futuro de estar sem um emprego, que repercute em comportamentos de caráter ansiogênico remetidos à realidade psicossocial, que por hora se extinguiu (Zanelli et al., 2013).

O processo de desligamento e as implicações sociais

A dimensão do trabalho para cada indivíduo relaciona-se com os pressupostos resultantes do contexto social, no qual o mesmo está inserido. Em geral, na maioria das bases culturais, a preparação para entrada no mundo do trabalho se dá desde o período educativo.

Portanto, a identidade ocupacional, nas sociedades capitalistas, ocupa um espaço amplo na identificação pessoal de cada um desses indivíduos (Schein, 1982).

Os conceitos que referem a conexão dos vínculos do trabalhador com a organização presumem o quanto é significativo para o sujeito estar envolvido no âmbito do trabalho. Um fator preocupante para a saúde mental do sujeito se dá pelo rompimento desses vínculos, seja pela demissão, afastamento ou por outras situações adversas. A questão é como esse trabalhador reage frente ao desvínculo do trabalho. Nesse sentido, o processo de desvinculação parece estar ligado ao sentimento de vazio, explicado pela falta das referências de tempo e espaço, em que o trabalho proporciona a esse indivíduo (Zanelli, 2010).

Conforme Ribeiro (2007), a demissão é vista como uma transição não planejada na carreira, podendo gerar diversas reações físicas e emocionais. O autor nomeia esse processo de desvinculação com o trabalho, de ruptura biográfica. Essa ruptura é decorrente das vivências que o trabalhador possuiu frente à identificação com sua atividade laboral (Ribeiro, 2007). O desvínculo ocasiona ao indivíduo um desencontro de identidade, bem como a desestruturação das relações sociais, isso porque a identidade do sujeito fica ameaçada quando o mesmo perde a posição de estar ativo e envolvido no processo de construção social. Esses fatores tendem a gerar uma situação de crise, em que as referências anteriores não fazem mais sentido e novas ainda não foram estabelecidas (Ribeiro, 2007).

Nas últimas décadas, a taxa de desemprego no Brasil aumentou e estudos buscam por explicações para a compreensão deste índice. Esse aumento se deve à desaceleração econômica, impactando diretamente na demanda de trabalho nas organizações. Nesse sentido, a sobrevivência de uma empresa não depende somente da gestão, mas também do momento em que se encontra o país, com relação a sua economia, a manutenção das companhias por parte do governo, entre outros fatores (Renteria, 2008). Como consequência das tendências de mercado mutáveis, fica evidente o anseio dos trabalhadores frente à ameaça constante de desemprego, o que acarreta em sentimentos de insegurança e tensão (Vasconcelos, Zanelli, Renteria & Costa, 2017). Para Dejours (1992), o desempregado tende a carregar uma imagem negativa na sociedade, o que pode levar o sujeito ao distanciamento do meio social, no qual o indivíduo está inserido e a rupturas dos laços de sociabilidade que foram constituídos e consolidados no contexto de trabalho.

Dessa forma, a perda da referência no mundo do trabalho acarreta no desejo de retorno, mesmo que o indivíduo não tenha uma ocupação formal, ele dedica um período do seu tempo a alguma forma de ocupação associada ao trabalho, porque a ausência total da vivência das relações do contexto organizacional pode ser desestruturador pra o sujeito.

Muitas vezes, as regras e condutas do regime de trabalho permanecem em sua rotina, uma forma de manter um vínculo imaginário com o mundo do trabalho (Ribeiro, 2007).

Diante das mudanças que cercam a perda do trabalho, segundo Parente e Rocha (2017) as consequências negativas se estendem não somente para o indivíduo, mas para as pessoas próximas dele. Os impactos e efeitos relacionados ao desvínculo levam a mudanças econômicas e sociais, além de potencializar a desestruturação da personalidade, a diminuição da autoestima, a depressão, o aumento do consumo de bebidas alcoólicas e dos conflitos conjugais, assim como a elevação dos índices de suicídio. Com relação aos aspectos sociais, ficam comprometidos, por exemplo, o *status* ocupado anteriormente pelo indivíduo no meio social em que tinha um trabalho e a rede de relações anterior ao desligamento (Parente & Rocha, 2017). Nesse sentido, o trabalhador passa a ter um sentimento de culpa por estar entre os desempregados, vergonha, ou sente-se desqualificado comparado às exigências do mercado, o que tende a gerar baixa autoestima e a sensação de fracasso. Diante disso, a tendência de que esses sentimentos possam resultar em patologias psíquicas como a depressão e o isolamento são altos (Schmidt, Januário & Rotoli, 2018).

Conforme Camarano et al., (2019), outro fator impactante no contexto de trabalho decorre das mudanças percebidas no perfil demográfico da população brasileira. O envelhecimento populacional é uma realidade. Dados de pesquisas nacionais e internacionais mostram baixas de mortalidade nessa faixa etária, melhores condições de saúde e de educação, o que tem possibilitado para muitos a entrada tardia no mercado de trabalho, assim como a saída precoce. Isto porque, o tipo de atividade profissional que o trabalhador exerce influenciará no direito à aposentadoria especial. Tal constatação sinaliza para o crescimento das aposentadorias, o que, economicamente, reflete em grande gasto financeiro para os cofres públicos (Camarano et al., 2019).

Frente às mudanças demográficas, estudos investigam a dificuldade de permanência do trabalhador considerado velho na atividade econômica. Entre as principais, está a descrédito dos empregadores em relação a esses trabalhadores, justificada pela dificuldade de adaptação diante das transformações tecnológicas organizacionais, pelas despesas da mão de obra e a objeção de se adaptarem com a utilização dos equipamentos de proteção. O que presume o aumento de custos, em comparação com a produtividade, por conta da idade avançada (Camarano et al., 2019).

Ao analisar a saída precoce de trabalhadores do mercado de trabalho, também deve-se considerar o baixo nível de escolaridade da população economicamente ativa (PEA) mais velha. Essa hipótese é reforçada pelas tecnologias inovadoras no contexto de trabalho, que afetam diferentemente os indivíduos na faixa dos 60 anos. Um aspecto preocupante quando

do desemprego desses trabalhadores é à saída do mercado de trabalho, que parece ser definitiva, isto é, poucos trabalhadores mais velhos conseguem voltar a atividades formais economicamente remuneradas (Camarano et al., 2019).

Um relatório elaborado pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD, 2016), mostra que a preferência se dá pela contratação de trabalhadores com idade entre 25 a 49 anos. A contratação de trabalhadores acima dos 50 anos é menor que a metade observada em trabalhadores mais jovens. Este resultado sugere a existência de preconceitos quanto às pessoas mais velhas e também, a falta de políticas públicas que poderiam valorizar as habilidades desses trabalhadores para que eles consigam, de alguma forma, a reinserção em um novo trabalho (Camarano et al., 2019).

No entanto, para Caldas (2000), há organizações que estão preocupadas em prestar assistência aos trabalhadores, a fim de diminuir os impactos da demissão. O psicólogo frente às consequências negativas citadas anteriormente poderia intervir nesse momento delicado para o trabalhador, levando-o a refletir e a ressignificar a perda do trabalho, para que ele consiga superá-la, de uma maneira saudável. Uma alternativa seria a ferramenta de *outplacement*, que além de beneficiar o indivíduo, favorece às empresas, por meio da preservação de sua imagem social e da diminuição dos riscos de processos trabalhistas (Cavalieri & Donair, 2004).

Intervenções do psicólogo baseadas na ferramenta *outplacement*

O serviço de recolocação denominado *outplacement*, segundo Macedo (1994), teve sua origem nos Estados Unidos, na década de 60 e foi reconhecido formalmente no setor industrial a partir do ano de 1975. Acredita-se que o objetivo inicial dessa prática, conforme o autor tinha como intenção auxiliar os militares, que voltavam da II Guerra Mundial e tinham que procurar por trabalho.

No ano de 1989, o *outplacement* chega ao Brasil com o objetivo original de assessorar as empresas, na recolocação de executivos de cargos mais elevados, pois tinham a intenção de dispensar esses funcionários de forma menos traumática. Por meio de acordos demissionários com valores altos, esses serviços possibilitaram a resolução de conflitos e, psicologicamente, deram suporte aos executivos, os quais tinham a chance de externalizar os sentimentos negativos relacionados ao desligamento ou à empresa, durante a reformulação particular dos planos de carreira (Macedo, 1994).

Cavalieri e Donair (2004) explicam que o *outplacement* trata-se de um programa adotado por empresas, que tem como objetivo conduzir e capacitar o indivíduo desligado. Por meio desta ferramenta, o profissional conduz de forma a buscar auxiliar a recolocação no

mercado de trabalho, preferencialmente em cargos de mesmo nível, ou semelhante. Um dos cuidados é de que o sujeito que passa pelo processo de *outplacement* possa usufruir de suas competências profissionais, podendo inclusive empreender em um negócio próprio.

Temer e Blumen (em Cavalieri e Donair, 2004) categorizaram quatro tipos de *outplacement*. O primeiro é destinado a executivos, no geral, patrocinado pela empresa que rescindiu o contrato, sem considerar o desempenho do trabalhador. Na segunda categoria de *outplacement*, temos o espontâneo, instigado pela demanda dos próprios executivos que procuram assessoria, quando envolvidos em algum processo de recolocação no mercado de trabalho. A terceira categoria é atribuída ao *outplacement* realizado em grupos. Este tipo de orientação e assessoria ocorre quando surgem crises econômicas, redução de custos, reorganização do quadro de funcionários, entre outros motivos que tem como intenção o corte de pessoas, como nos casos de demissão de categorias não executivas. Por fim, há o *outplacement* voltado aos executivos que estão sendo preparados para a aposentadoria (Cavalieri & Donair, 2004).

Os programas de *outplacement* podem ser de carácter interno ou externo. O interno volta-se para a condução das técnicas de aconselhamento realizadas pela mesma empresa que desliga o trabalhador. Na maioria das vezes, determinada ação é conduzida pelo departamento de recursos humanos da empresa. Um aspecto positivo de a intervenção ser interna, é que os especialistas desse setor já conhecem os colaboradores e podem adaptar a cada indivíduo um esquema direcionado de técnicas aconselhadoras. Enquanto que, o modo externo é ofertado por empresas de consultorias que não possuem vínculos diretos com a organização, nesse modelo o custo tende a ser maior, porém é o mais utilizado, pois o processo é conduzido por especialistas em consultorias desse tipo (Parente & Rocha, 2017).

Parente e Rocha (2017) afirmam que na literatura existem variadas características e modelos dos programas de *outplacement*. Entre eles estão: o modelo de Mirabile criado em 1985, que propõe níveis de aconselhamento de carreira o modelo de crescimento de carreira elaborado por Latack e Dozier no ano de 1986, e o modelo holístico de Kirk, com origem em 1994 (Parente & Rocha, 2017).

Mesmo com a existência de diferentes modelos de *outplacement*, Parente e Rocha (2017) verificaram três características em comum apresentadas nos modelos dessa prática: a assistência na superação do trauma diante do desligamento, a redefinição de metas em conjunto com a promoção de idealizações futuras e, por fim, a orientação na busca por um novo emprego (Parente & Rocha, 2017).

Outro modelo possível é o de Aquilanti, desenvolvido em 1999. Este último foi o escolhido para ser aprofundado neste estudo em função de ser, segundo Parente e Rocha

(2017), o mais recente e completo, adaptando-se a realidade econômica atual, dividido em quatro fases (Parente & Rocha, 2017).

A fase um trata da perda, dor e transição. Nessa fase, é importante o relacionamento estabelecido entre consultor e ex-colaborador, visto que esta relação irá definir o resultado positivo de todo o desenvolvimento desse serviço. A compreensão e a flexibilidade do consultor precisam estimular a confiança do indivíduo assistido. A fase dois remete-se ao desenvolvimento pessoal. É nesta fase que serão aplicados instrumentos que permitam a avaliação dos valores morais, traços de personalidade, competências de cada candidato e áreas de recolocação do seu interesse. Além de investigar a situação comportamental, se ele está ou não passando por um momento de estresse, essa etapa objetiva prepará-lo para o planejamento financeiro particular e direcioná-lo frente a pesquisas por um novo trabalho. Na fase três, a procura de emprego assume o principal objetivo, direcionando a preparação do candidato para as avaliações existentes no mercado de trabalho, entre elas: formulação de currículo, táticas estratégicas de entrevista e como desenvolver redes de contato positivas. A última fase, a de número quatro designa-se ao apoio e orientação contínua. Nesse momento, a consultoria passa a acompanhar o candidato em todas as fases descritas acima. Dessa forma, ela não tem um limite final, o consultor segue como assessor do candidato continuamente no modelo em evidência (Parente & Rocha, 2017).

O tempo de duração é um fator que distingue os tipos de assessorias e a forma de contrato que é determinada entre a empresa e ao prestador interno ou externo. A assistência ao ex-colaborador pode ser breve com duração de um mês ou se estender por três, seis meses ou mais tempo, no modelo integrado de Aquilanti (Aquilanti & Laroux, 1999). Neste tipo de assessoria, o tempo do acompanhamento não é definido (Parente & Rocha, 2017).

O objetivo final do programa é a reintegração do indivíduo no mercado de trabalho, mas também, a redução dos impactos causados pelo desligamento, com a intenção de tornar a perda do emprego um processo menos desgastante, aumentando as chances de uma recolocação breve (Parente & Rocha, 2017). Para tanto, Hinn (2017) afirma que o sucesso da recolocação do candidato assessorado depende também dos traços particulares de personalidade, da disponibilidade para passar por novas experiências no mercado de trabalho e de sua autoconfiança (Hinn, 2017).

Dessa forma, Junior e Azevedo (2018) destacam a importância da atuação do psicólogo, porque por meio das suas competências técnicas, ele poderia promover um planejamento estratégico, baseado na orientação e apoio de pessoas que buscam por uma recolocação no mercado de trabalho. Mesmo diante dos desafios encontrados nesse tipo de assessoria emergencial, os autores afirmam que, a atuação da psicologia neste processo

poderia alertar sobre os efeitos psicossociais e possibilitar a criação de novas formas de carreira, por exemplo.

Ao estudar as quatro fases do modelo integrado de *outplacement* de Aquilanti (1999), a primeira fase corresponde aos sentimentos de perda, dor e transição. Diante disso, ela pode ser comparada a vivência do luto, por parte do indivíduo que perde o seu trabalho (Aquilanti & Leroux, 1999). Segundo Bowlby (1990), ao receber a informação sobre a perda, as pessoas primeiramente negam o ocorrido, entram em estado de choque e depois desenvolvem a aflição como tentativa de recuperar o que perderam, por isso, caberia à comparação com o estado de luto. Por conta dessas reações, conforme Basso e Wainer (2011), o psicólogo poderia intervir de uma maneira mais assertiva do que outros profissionais. A fim de trabalhar com a readaptação e a recuperação do ex-colaborador, o que poderia aliviar os sintomas da perda, assim, o funcionamento saudável teria chances de ser restaurado (Basso & Wainer, 2011).

A ressignificação dos acontecimentos que se faziam presentes no trabalho, também poderia ser uma forma de intervenção, pois por um espaço de tempo curto ou extenso, aquele indivíduo dedicou-se a tal atividade. Nesse momento, seria importante, enfatizar a reflexão sobre o seu papel na sociedade e no trabalho, quem é esse sujeito, o que ele foi e o que ele pode ser. Despertar os valores internalizados e o questionamento do eu, podem auxiliar nesse processo de elaboração da perda e proporcionar novas perspectivas (Siqueira, Dias & Medeiros, 2019).

Na segunda fase, o desenvolvimento pessoal é priorizado. Pelas constantes mudanças no mundo do trabalho, uma nova forma de intervenção ganha força, o *coaching*, baseado na busca por evoluções pessoais, tem como objetivo auxiliar no desenvolvimento de pessoas. Embora essa prática seja exercida por diferentes tipos de profissionais, os psicólogos tendem a direcionar técnicas com melhor eficiência, pelo fato de ter um conhecimento mais amplo e habilidoso ao analisar mecanismos psicológicos. A atuação realizada por um psicólogo possibilita que o indivíduo tenha *insights* sobre comportamentos, desenvolva habilidades autorreguladoras diante das ações emocionais, melhore as relações inter e intrapessoais, os aspectos cognitivos, para que as metas sejam atingidas (Oliveira-Silva, Werneck-Leite, Carvalho, Anjos & Brandão, 2018).

A autorreflexão e a percepção da importância da sua função social norteia a definição dos objetivos, dos planos profissionais, das próprias metas. A clareza diante do valor que essas técnicas proporcionam é necessária para a reorganização pessoal e social de cada indivíduo. O resgate de tais informações pode contribuir no planejamento das ações que o consultor irá aplicar (Magnan, Bandeira, Nora, Techio, Boucinha & Oliveira, 2018).

Outra questão que justifica o acompanhamento psicológico refere-se à dificuldade das pessoas em encontrar um novo emprego, que condiz com a terceira fase do modelo de Aquilanti, destacado por Aquilanti e Leroux (1999). Neste período, a frustração tende a se tornar ainda maior, devido à necessidade de se ter um trabalho e não conseguir encontrá-lo, a partir dessa situação o sofrimento psíquico aumenta e por vezes estimula a desmotivação nessa busca constante. Por isso, o psicólogo poderia investigar estratégias particulares de enfrentamento, que poderiam ser desenvolvidas em conjunto com o próprio indivíduo (Vasconcelos et al., 2018).

Uma das alternativas na assessoria dos ex-colaboradores poderia ser baseada no desenvolvimento de qualidades profissionais. O papel do psicólogo seria estimular os indivíduos e promover a descoberta de novas habilidades e como usá-las a seu favor (Guimarães & Sass, 2013). Para Santos e Caldeira (2015), essa necessidade é atribuída às mudanças no contexto de trabalho e no cenário econômico atual, em que a adequação aos novos padrões torna-se uma obrigação (Santos & Caldeira, 2015).

Também sobre a reinserção no mercado de trabalho, segundo o IPEA (IPEA; http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34838), o aumento de pessoas com idade acima de 50 anos desempregadas, ou que estão fora do mercado de trabalho, foi constatado em pesquisa realizada em 2019. Essa constatação é ainda mais preocupante, pois o índice tende a aumentar ao longo dos próximos anos.

Outro fator que merece atenção é a dificuldade enfrentada por pessoas, na busca por um novo trabalho (Camarano et al., 2019). Talvez essa realidade seja afetada pela cultura organizacional de muitas empresas, que criaram estereótipos negativos com relação a essa faixa etária, além do baixo nível de escolaridade e as condições de saúde também parecem favorecer a falta de expectativas de pessoas mais velhas na busca por emprego (Zanelli et al., 2013).

Sendo assim, caberia ao psicólogo atuar em conjunto com a gestão, na busca por reflexões e mudanças direcionadas à restrição de práticas discriminatórias. A prática de consultorias, direcionadas ao compromisso social e ético dentro e fora da organização (Zanelli et al., 2013). Além de promover intervenções psicossociais dentro das organizações respeitando os limites dos gestores, priorizar ações analíticas, atuar na avaliação de possíveis fatores negativos, entre outras práticas que pudessem auxiliar a organização e beneficiar o futuro colaborador (Zanelli & Kanan, 2018).

Por fim, a última etapa do *outplacement* que trata do apoio e orientação contínua ao candidato. Segundo Parente e Rocha (2017), esta fase é considerada como a mais crítica, porque seu tempo não tem um limite definido, ou seja, o consultor apoia e acompanha o

indivíduo por período indeterminado. O *follow-up*, que é a reflexão de todo o processo que passaram, assim como, a análise das entrevistas realizadas, da assessoria prestada ao longo da busca por trabalho somam os resultados finais de todas as etapas trabalhadas, ao decorrer da assessoria prestada por meio do modelo de Aquilanti (Aquilanti & Leroux, 1999).

O trabalho no apoio e orientação individual assume um significado importante para o indivíduo. Conforme Junior e Azevedo (2018), o papel do psicólogo nesse contexto é considerado um desafio, trabalhar com pessoas que estão desempregadas, excluídas do meio social e por todo sofrimento envolvido nessa situação, não é uma tarefa fácil. Os sentimentos de vergonha, tristeza, embotamento social, insegurança, entre outros geram efeitos psicossociais negativos. Para os autores, compreender todas essas variáveis, orientar, fornecer apoio, capacitar, estimular capacidades positivas identificadas e promover a criação de estratégias de enfrentamento pessoais são intervenções indispensáveis para a volta ao mercado de trabalho.

Diante disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT; <https://nacoesunidas.org/oit-completa-100-anos-promovendo-justica-social-e-trabalhodecente-no-mundo/>), uma entidade que promove ações voltadas para a justiça social no mundo do trabalho. Em comemoração a 100 anos de sua fundação, em abril de 2019, um encontro com representantes dos países que fazem parte da sua cúpula foi realizado. Nesta reunião, destacou-se a formalização de novas intervenções voltadas à capacitação de pessoas, com ênfase na diminuição das desigualdades e dos estereótipos em relação ao desemprego. Dessa forma, para mudar esta realidade social ações devem ser elaboradas com urgência e a participação do psicólogo seria indispensável neste processo (Posthuma, 2019).

MÉTODO

Delineamento

O presente trabalho tem como principal objetivo propor possíveis intervenções do psicólogo no processo de desvinculação do trabalhador. Para isso, optou-se por um delineamento qualitativo exploratório, que proporciona maior familiaridade com o problema, para torná-lo explícito ou construir hipóteses, por meio de referências bibliográficas e estudos de caso (Flick, 2009).

Nesse sentido, conforme Günther (2006), a pesquisa qualitativa busca compreender as relações entre todas as variáveis existentes no contexto a ser estudado. Neste estudo, de forma complementar, a pesquisa exploratória cabe, pois tem por finalidade promover a familiarização do pesquisador, diante do problema para que ele possa explicitá-lo com sucesso (Gil, 2010).

Fontes

A fonte escolhida para investigar os objetivos deste trabalho foi o artefato cultural cinematográfico francês “O corte”. Para Flick (2009), os filmes disponibilizam diferentes concepções, que podem emergir frente à observação, a fim de possibilitar a construção social da realidade. Tais concepções para o autor podem ocorrer em diferentes versões, com a intenção de priorizar a compreensão das práticas, das interações, bem como de eventos que se apresentam em um contexto particular.

No filme “O corte”, de Ray-Gavras e Costa-Gavras (2004), Bruno Devert, um engenheiro do ramo do papel é demitido e busca por um novo trabalho a dois anos e meio. A dificuldade em encontrar emprego, desperta em Bruno a intenção de eliminar todos os seus possíveis concorrentes, também ganham força os conflitos familiares e problemas financeiros. Neste trabalho, o foco está nas estratégias encontradas por Devert, a partir do desligamento e nas dificuldades de recolocação profissional.

Instrumentos

O instrumento que foi utilizado para a análise dos dados relevantes ao presente trabalho trata-se de uma tabela, estruturada em colunas para melhor visualização das transcrições e categorização das cenas (Anexo A).

Procedimentos

Primeiramente definiu-se o artefato cultural, porque ao assisti-lo, pode-se verificar inúmeras semelhanças com os interesses deste trabalho. Assim, 15 cenas foram escolhidas para melhor exemplificar os assuntos abordados neste trabalho. Em seguida, as mesmas passaram por uma categorização de fases baseadas no modelo *outplacement* de Aquilanti (1999). A primeira categoria — Fase um: perda, dor e transição. A mesma foi composta pelas cenas 1, 2 e 3. A segunda categoria — Fase dois: desenvolvimento pessoal. Para elucidar tal categoria foram selecionadas as cenas 4, 5, 6, 7 e 8. A terceira categoria — Fase três: procura de emprego. Nesta categoria foram destacadas as cenas 9, 10, 11 e 12. E a quarta categoria — Fase quatro: apoio e orientação contínua. A última categoria teve como exemplo as cenas 13, 14, 15 e 1.

Quanto aos dados coletados nesta categorização, todos tiveram como base, a análise de conteúdo de Laville e Dionne (1999), determinada análise considera fenômenos sociais, elucidados por variados materiais, com a intenção de utilizar objetos de investigação.

Referencial de análise

O detalhamento dos dados foi realizado, com base na análise de conteúdo de Laville e Dionne (1999), ambos afirmam que embora o material seja organizado, o mesmo segue bruto, sem a formulação de conclusões claras, para isso, uma análise cuidadosa deve ser priorizada. Por meio dessa análise, busca-se dar sentido no material exposto nas frases e nos conteúdos como um todo, a fim de buscar prováveis intenções em fatos evidenciados no enredo. Em seguida, um emparelhamento teórico foi feito, para a constituição desse trabalho. Esta técnica, conforme os autores prevê a associação entre os materiais que foram obtidos através de uma teoria escolhida pelo pesquisador. Por meio desse agrupamento, pretende-se verificar a presença de semelhanças entre aspectos teóricos e uma condição perceptível, como por exemplo, o artefato cultural aqui definido para análise.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao fazer a análise das cenas do filme “O corte” (Ray-Gavras & Costa- Gavras, 2005) foi possível relacioná-las com o modelo de *outplacement* desenvolvido por Aquilanti em 1999, que mesmo após vinte anos é visto como referência. Na discussão das cenas foram relacionadas possíveis intervenções do psicólogo. No total foram selecionadas 15 cenas, que ilustram aspectos do presente trabalho (Anexo A).

As quatro categorias foram criadas a priori, com base no modelo de *outplacement* integrado de Aquilanti (1999), destacado por Aquilanti e Laroux (1999). Neste trabalho, elas contribuíram para a organização de cenas do filme e estão apresentadas na ordem original do modelo de Aquilanti (1999), a fase um: perda, dor e transição; fase dois: desenvolvimento pessoal; fase três: procura de emprego e a fase quatro: apoio e orientação contínua, as quais serão apresentadas a seguir.

Fase um: perda, dor e transição

A primeira categoria dos resultados engloba conteúdos relacionados à fase um do modelo de *outplacement* de Aquilanti (1999), que diz respeito à perda, dor e transição (Aquilanti & Laroux, 1999). As características centrais que fazem parte da primeira divisão são a perda, a dor e a transição, sentimentos perceptíveis em cenas do filme “O corte”. Nesta primeira divisão, foram utilizadas como exemplos as cenas: 1,2 e 3. Na cena 1, o medo de que outros profissionais, avaliados por Bruno como potenciais concorrentes no mercado de trabalho fossem selecionados, talvez tenha contribuído para que ele tomasse uma providência radical, a de matar os cinco perfis avaliados por ele próprio como ameaças.

Um dos temores poderia ser o de perder seu papel de mantenedor familiar. Nesse sentido, conforme Pinheiro e Monteiro (2007), o trabalho identifica o papel social de cada pessoa, a importância dessa atividade para Bruno parece ser significativa: “Meu nome é Bruno Devert, não posso suportar o que fiz essa noite. Eu sempre fui um bom marido, pai e um leal funcionário.” Então, se ele não é mais um trabalhador, os papéis de marido e pai, podem ficar abalados também? Ao fazer este questionamento, o *status* antes ocupado pelo indivíduo no âmbito social, talvez seja um indicador considerado importante pelo sujeito (Parente & Rocha, 2017). No momento em que Bruno perde o emprego, parece que todas as outras referências pessoais também foram perdidas. O psicólogo diante desta situação poderia propor ao indivíduo, uma reflexão quanto à busca pelo seu próprio eu, ao que ele era no passado, ao que é atualmente e o mais importante, fazer com que possam ser despertadas

perspectivas otimistas para o seu futuro, para o que ele pode ser (Siqueira, Dias & Medeiros, 2019).

O sentimento de dor pode ser percebido na cena 2, quando Bruno após ter matado o último dos seus concorrentes vai até um motel tomar banho, como geralmente fazia depois dos homicídios. Ao sentar-se na cama, ele faz reflexões sobre acontecimentos ocorridos em sua vida, por meio de um gravador, presente que ganhou da empresa por seus 15 anos trabalhados e relembra o discurso feito pelo diretor, diante dos colegas de trabalho. Diretor: “Por seus 15 anos de lealdade, a empresa que também é sua... Por favor, aceite este singelo presente, para registrar a qualquer momento, suas ideias criativas, que tanto ajudaram nossa produtividade. Um gravador digital sino-japonês, que é muito melhor do que um japonês... (risos)”. Bruno segue em sua reflexão: “Seis meses depois fui demitido, com mais 600 pessoas, redução antes da mudança”. No dia da sua demissão, Bruno foi chamado pelo diretor da empresa, que aparentava não estar preocupado com as manifestações dos funcionários demitidos, os mesmos protestaram com a seguinte frase: “morte aos que nos mataram.” O diretor ainda afirmou: “Não estou preocupado com você Bruno, com sua capacidade, logo vai conseguir trabalho.

Dessa forma, Bruno parece ter ficado insatisfeito com a falta de reciprocidade organizacional. Para Siqueira e Gomide-Júnior (2014) essa situação é explicada, pela adoção por parte do trabalhador, de um esquema mental diante de todos os esforços e favores prestados para a organização, e assim, a espera por uma recompensa justa, é idealizada pelo colaborador, enfatizada pelas suas próprias expectativas. Ou seja, é como se ele fosse um credor e a falta desse reconhecimento, em conjunto com a demissão pareceu despertar a falta de reconhecimento pelos anos dedicados ao trabalho. Conforme, Basso e Wainer (2011), o psicólogo poderia trabalhar com a readaptação e recuperação do indivíduo, para poder aliviar tais sentimentos, a fim de restaurar o funcionamento saudável do mesmo.

Conforme Ribeiro (2007), o desvínculo pode gerar reações diferentes em cada pessoa, a demissão como no caso de Bruno, não era esperada por ele. Portanto, quando a referência do mundo de trabalho é perdida, o desejo pelo retorno, mesmo que o indivíduo não tenha uma ocupação formal é evidente, a maioria das pessoas acaba dedicando parte do tempo a alguma atividade que remeta ao trabalho. No filme, Bruno sempre está vestido formalmente, como se fosse para o trabalho, este comportamento pode ser explicado conforme o autor, pelo fato de que o sujeito ainda mantém um vínculo imaginário com o âmbito organizacional, imitando as regras e condutas que eram presentes no contexto de trabalho.

A questão financeira é um fator preocupante na transição da nova realidade. Como no caso de Bruno, sua remuneração era alta e a família tinha condições de vida muito boas, no

entanto, com a demissão, ele passou a se preocupar com as cobranças. Na cena 3 Bruno desabafa: “Minha indenização foi de 15 meses de salário, eu me senti um campeão mundial. Depois de dois anos, ainda não tinha um emprego, faltavam algumas prestações do carro, uma hipoteca de 10 anos da minha casa e uma esposa que amava, que ainda amo...”. Para Boehs e Silva (2017) a condição financeira é uma variável comprometedora para o ex-colaborador, antes habituado a um padrão de vida diferenciado pela remuneração salarial. Neste caso o psicólogo poderia alertar sobre a importância de um replanejamento de gastos, propondo uma readaptação de padrões, mesmo que temporária.

Outra variável preocupante é que a maioria dos lares conta com a renda mensal dessa pessoa, por isso, no caso da ausência, ela pode desestabilizar toda família, situação que tende a gerar certo desconforto ao sujeito, já que ele não pode contribuir nesse momento (Pereira & Brito, 2006). Desse modo, outro membro familiar tende a assumir maiores responsabilidades, como no caso da esposa de Bruno, que depois da sua demissão, passou a trabalhar em dois empregos, para manter em dia as despesas da casa.

As situações vivenciadas por Bruno, a partir da sua demissão, como a perda do seu status social, das referências de papéis antes assumidos por ele, e também as consequências econômicas negativas causadas pelo desemprego. São fatores que podem explicar o valor que o trabalho tem para ele, nesse sentido, Onça e Bidó (2019) realizaram um estudo voltado à importância que tal atividade assume na vida de cada indivíduo. Por meio da aplicação de um instrumento eles avaliaram o significado de trabalho, o autoconceito criativo e como esse fator pode ser influente na empregabilidade. Os autores ao compilarem dados da pesquisa e obter o resultado final perceberam que, se as pessoas desempregadas, tiverem a perspectiva de um trabalho futuro envolvido pelas relações interpessoais e sociais, maior serão as chances de que elas percebam o valor dessa atividade.

A visão de perceber o trabalho como algo significativo e a busca por emprego baseada na autoconfiança, despertam tendências de adaptação ao mundo do trabalho menos desgastante para o indivíduo. O que pode piorar a situação é quando o ex-colaborador, após ter trabalhado por muito tempo em uma mesma empresa, está habituado à cultura daquela organização, às condições de trabalho e aos colegas de trabalho, em função dessas condições, o psicólogo poderia promover escutas individuais ou grupais, com a intenção de explorar quais eram os vínculos que o sujeito tinha com o antigo emprego. A fim de compreender e poder propor intervenções, por isso, a próxima fase trata do desenvolvimento pessoal do sujeito torna-se indispensável neste modelo de assessoria.

Fase dois: desenvolvimento pessoal

A segunda categoria do modelo de *outplacement* elaborado por Aquilanti (1999) e destacado por Aquilanti e Laroux (1999), diz respeito ao desenvolvimento pessoal de cada um. Nesta fase, é importante que seus comportamentos e atitudes sejam investigados. Por intermédio da aplicação de instrumentos para a avaliação e validação dos traços de personalidade, das competências, dos valores morais, dos níveis de estresse, assim como a investigação das áreas de recolocação que mais lhes interessa. Para ilustrar essa fase, foram selecionadas determinadas cenas do filme, numeradas como cena 4, 5, 6, 7, e 8. A intenção, neste momento, consiste também, em preparar o indivíduo para que ele mesmo possa fazer o seu planejamento financeiro, orientá-lo para pesquisas e buscas para um trabalho novo.

No caso de Bruno, parece existir certa dificuldade por parte dele em aceitar ajuda até mesmo a ofertada pela esposa e filhos, que poderiam dar suporte emocional. Por vezes, Bruno fica isolado do convívio familiar, o que talvez tenha contribuído para seu distanciamento em relação à família. A cena 4 mostra Bruno queimando currículos que havia recebido pelo correio, baseado na estratégia particular para descobrir seus concorrentes. Ele divulgou anúncios de uma suposta empresa do ramo papeleiro e colocou seu endereço como referência, o que resultou em vários candidatos inscritos. Com isso, Bruno teve a oportunidade de verificar os currículos dos possíveis concorrentes e fez uma pré-seleção dos melhores, queimando os que julgou serem inferiores, ou que não lhe ameaçavam.

Ao chegar em casa, a esposa percebe que Bruno está com a lareira acesa, sem necessidade e pergunta o motivo pelo qual ele havia a acendido, mas ele desconversa. Então Marlene, sua esposa, diz que precisa ir para o trabalho de caixa e vai pegar carona com o vizinho, que também está desempregado. No entanto, Davert parece subestimar o vizinho, fala que ele encontrará brevemente um trabalho e Marlene pergunta o porquê dessa percepção. Imediatamente Bruno responde: “Ele se veste bem. É o que eles procuram, é um cara fino, ideal para um banco, qualquer negócio.” Logo depois, com aparente expressão de desânimo, Bruno sobe escadas e se dá conta, do seu comportamento: “Eu me tornei hostil e antissocial”.

A cena 5 reforça o comportamento de baixa autoestima e menos valia que Davert parece sentir, a família está almoçando, enquanto ele revisa fotos para anexar ao currículo. Na tentativa de auxiliar, a esposa diz que Bruno deveria utilizar uma foto, com a expressão de “relaxado”, no entanto, ele acaba se irritando e afirma: “A partir de agora vou mandar só o currículo e a carta, chega”. Diante desse tipo de comportamento, o psicólogo com ajuda da família e do próprio cliente poderia elaborar um plano de ações baseado no autocontrole. Conforme Oliveira-Silva et al. (2018), a criação de mecanismos autorreguladores, diante de

situações emocionais poderia ser enfatizada, intencionalmente para melhorar as relações inter e intrapessoais. O dar se conta, por meio de *insights* seria primordial para a mudança de comportamentos.

Na cena 5, a esposa parece sentir-se culpada por ter falado sobre a foto e deixado Bruno ainda mais desmotivado. No entanto, na maioria das vezes, ele talvez não perceba que Marlene deseja apoiar e ajudar, diante das dificuldades encontradas frente ao desemprego. Assim, o acompanhamento terapêutico, em conjunto com o *outplacement* teria chances de ajustar técnicas, para aprimorar habilidades cognitivas, relacionadas à autoestima baixa. Por exemplo, poderia ser trabalhado com a percepção do próprio indivíduo diante da sua imagem corporal, propor a ele que descrevesse como ele se vê e como acha que os outros o veem. Portanto, o autoconceito, conforme Andrade (2016) está relacionado com a percepção que a pessoa tem de si mesma, diante da visão social particular, que ela interpreta em relação aos outros. A partir disso, o psicólogo poderia investigar as crenças que Bruno possui e trabalhar com a formulação de estratégias para ressignificá-las e quem sabe as modificar.

A cena 6 trata-se de uma conversa entre Bruno e a esposa no carro. A caminho do trabalho de secretária, Marlene fala sobre as dificuldades no casamento: “Já faz onze meses que você sai todas as terças e quartas-feiras... Você não conversa mais, está acabando comigo, para mim já chega”. Pode-se notar que o diálogo com os filhos, também foi afetado após a demissão de Bruno. Diante disso, o psicólogo poderia ser um mediador e talvez auxiliar na comunicação familiar.

Devido aos conflitos e mudanças de comportamentos, a esposa de Bruno agenda uma consulta com um terapeuta para casais. O terapeuta inicialmente pergunta qual foi o motivo que os levou a fazer terapia, na cena 7 e Marlene fala: “Para conversar com meu marido”. À medida que o terapeuta aborda assuntos relacionados ao convívio familiar, Bruno inicia uma autorreflexão sobre o que estava acontecendo na sua vida. Esse ponto foi positivo, justamente porque a avaliação dos fatos vivenciados por ele, leva ao resgate das lembranças que podem ser ressignificadas na terapia.

Além de propor a verbalização do que estava incomodando Bruno, o terapeuta poderia trabalhar com a investigação dos valores morais dele, dos traços particulares de personalidade e dos comportamentos. Por meio de técnicas que sinalizassem o nível de estresse presente na vida do indivíduo, pois mesmo que o foco da terapia seja o casal, no momento, quem necessitava mais por uma assistência psicológica seria Bruno. Diante do discurso do paciente, da esposa, dos filhos e pela aplicação de inventários ou testes, talvez fosse possível identificar o que o levou a cometer homicídios, boicotes e a omissão dos seus atos.

Dessa forma, a segunda fase do modelo de Aquilanti (1999), é indispensável no planejamento de ações voltadas ao desenvolvimento pessoal de cada indivíduo, conforme Magnan et al (2018). Na cena 8, o casal comparece à segunda sessão de terapia, o terapeuta, pergunta: “Quando foi demitido, sentiu raiva, medo, indignação, alívio...”. O paciente responde: “Alívio não, eu gostava do meu trabalho. O resto sim, não na hora, por quê?”. E o terapeuta segue: “Porque sentiu raiva, tudo isso...” e Bruno responde com aparente indignação: “O que mais eu deveria sentir?” e o terapeuta segue a questionar referente aos sentimentos negativos expressos por Bruno, que fala: “Todos os empregados sentem isso”. Entretanto, o terapeuta questiona: “Tem certeza? Algumas pessoas encaram isso melhor, veja como uma chance...”. Porém, Bruno diz que quando foi demitido, especialistas assessoraram a ele e aos outros ex-colaboradores, para que pudessem ver a demissão de forma positiva. Desse modo, Bruno fala: “A sua mensagem e a deles é uma grande besteira”. O terapeuta intervém dizendo: “Fico feliz que esteja falando finalmente Sr. Devert. A minha mensagem é você não é seu emprego!”. Mas, Bruno responde em tom de voz elevado: “Tirando meu trabalho, tiraram minha vida... Minha vida! Arruinaram a vida da minha família toda, emprego não é tudo? O que eu faço sem ele. Meus colegas e eu éramos como uma tribo, trabalhávamos juntos, nos ajudando. A demissão acabou com a tribo, nos tornamos inimigos...”.

Os vínculos construídos no trabalho parecem ser muito significativos para Bruno. Conforme Siqueira e Gomide-Júnior (2014), esses vínculos estão relacionados à satisfação e envolvimento. A satisfação está ligada a assiduidade e ao comprometimento do trabalhador comparado com o histórico de Bruno, que permaneceu por 15 anos na mesma empresa. Na segunda sessão terapêutica, pode-se identificar o vínculo afetivo que ele tinha pelas relações estabelecidas com os colegas, conforme evidência a fala descrita anteriormente.

Diante disso, seria importante que o consultor reforçasse possibilidades para que Bruno mantivesse os vínculos antigos de amizade, não os vendo como adversários, mas como amigos. O consultor de *outplacement* poderia promover a formação de um grupo focal, com a intenção de promover trocas, levantar informações, compartilhar ideias, entre os ex-colaboradores. Assim como, orientar o incentivo a formação de novos laços de amizade, pode contribuir para ampliar sua rede de contatos e colaborar com a busca por um novo emprego. Esse incentivo, também poderia ser uma intervenção promissora, justamente porque as pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho, talvez distanciar-se um pouco, poderia ser saudável para o indivíduo.

Ao consultor, caberia potencializar os pontos positivos de Bruno, ressaltar no sentido profissional, em que ele é bom, pode ser um diferencial nesse momento. Outra intervenção

poderia ser baseada em trabalhar com a visão do próprio ex-colaborador referente aos pontos de melhoria, propor a reflexão dos mesmos, a fim de buscar a construção de estratégias para desenvolvê-los positivamente. No caso de Bruno, a validação do sentimento de raiva seria interessante, porque esse sentimento, por vezes pode atrapalhar na busca por novas oportunidades, tanto que, ele opta por matar os seus possíveis concorrentes, ao que decerto não seria a melhor alternativa para conseguir um trabalho.

O psicólogo a frente da consultoria, poderia também, desenvolver intervenções baseadas no *coaching*, técnica utilizada por variados tipos de profissionais. No entanto, esse método de intervenção tende a promover melhores resultados, quando é executado por psicólogos, pois, o conhecimento técnico e analítico dos mecanismos psicológicos faz diferença na assessoria ao ex-colaborador (Oliveira-Silva et al., 2018).

Incentivar os objetivos particulares de cada ex-colaborador, os planos profissionais futuros e as metas almejadas seria tecnicamente uma boa intervenção (Magnan et al., 2018). No caso aqui estudado, Bruno possui 15 anos de experiência no ramo da papelaria, no entanto, será que ele não tinha interesse em outras áreas? Diante desse questionamento, caberia talvez ao consultor, explorar outras aptidões ou atividades de interesse do cliente assessorado. O trabalho do psicólogo, nesse sentido, poderia ser o diagnóstico de outras competências alternativas, com possibilidades reais para uma recolocação. Desse modo, com base nestas intervenções, a busca por emprego poderia ser percebida com menos angústia, por parte do indivíduo, mesmo diante das dificuldades da recolocação no mercado de trabalho.

Fase três: busca por emprego

A fase três do modelo de *outplacement*, integrado de Aquilanti (1999), destacado por Aquilanti e Laroux (1999), faz referência à busca por emprego. Para isso, serão utilizadas como pano de fundo para esta fase as cenas 9, 10, 11 e 12. Na cena 9, quando Bruno vai a uma entrevista de emprego, ao chegar no local da seleção, ele parece ter ficado descontente com a presença de vários candidatos, que também aguardavam para serem avaliados. Enquanto esperava para ser chamado, os observa e em pensamento reflete: “Esse é o país do sorriso obrigatório, mas eu esqueci como sorrir.”

No momento em que foi chamado para a entrevista, Bruno percebe a existência de câmeras e pergunta à entrevistadora se elas estão ali por causa dele, mas a entrevistadora explica que são para a supervisão dela. Ao dar início à entrevista e analisar o currículo de Bruno, ela faz a seguinte afirmação: “Seu currículo é impressionante” e ele responde: “Sou especialista em currículos.” Em seguida, a entrevistadora comenta sobre os diplomas de Bruno, sua carreira e pergunta o que ele acha dos rótulos de comida. Ele responde: “Tudo

pode ser perfeito”. No entanto, ela pergunta sobre o porquê ele havia saído da empresa e Bruno afirma que foi por conta da reestruturação antes da realocação: “Os acionistas tiveram bônus e eu continuo por dois anos sem emprego”. Esta prática é comum em empresas com capital aberto, que ao anunciarem corte de funcionários, a tendência é que suas ações subam, gerando lucro aos acionistas.

A entrevista segue e a entrevistadora faz a seguinte pergunta: “O que o desemprego ensinou a você, Sr. Devert?”. Bruno responde: “Que os efeitos em longo prazo destroem os de curto prazo”. Em seguida, ela fala que Devert é qualificado demais para a vaga, ele tenta que suas qualificações não sejam entendidas como obstáculos e diz: “Quem pode mais também pode fazer menos”. Entretanto, a mesma opta por finalizar a entrevista. Bruno parece ter ficado surpreso, um tanto inconformado com a reação da entrevistadora.

Diante disso, seria importante que o psicólogo assessor, trabalhasse com o sujeito aspectos a serem avaliados em uma entrevista, como a postura, o tom de voz, a linguagem não verbal, os comentários desnecessários, entre outros comportamentos que podem causar uma má impressão do candidato. No caso de Bruno, ele aparenta ser bom na formulação do currículo, mas deixa a desejar na parte comportamental, o que pode vir a ser uma consequência do período prolongado de desemprego.

A expectativa elevada, provavelmente é outro pensamento que parecer ser dificultador para Bruno. Esta não se dá apenas pelo próprio indivíduo, mas também por parte da família. Ao retornar da entrevista descrita acima, o filho avista o carro do pai e sai aos gritos: “Papai, papai está voltando”. A esposa e os dois filhos saem correndo, para ir ao encontro dele, com o olhar repleto de expectativas. No entanto, Marlene percebe que ele parece estar nervoso e diz: “Deixem-me a sós com ele” e tenta se aproximar do esposo, que afirma: “Sem chances”, ela o questiona: “Como pode ter tanta certeza?”. Mas ele afirma: “Eu posso sim, sei exatamente os truques deles...”. Com a expressão aparente de esperança, a esposa tenta animá-lo: “Vai ter outra chance” e ele responde: “Você não entende, é um desastre”.

Desse modo, se Bruno tivesse passado pelo processo de *outplacement*, talvez não estivesse cometendo crimes. Isso seria possivelmente evitado, através do acompanhamento realizado pelo psicólogo. A dificuldade de encontrar um novo emprego, principalmente pelo tempo de dois anos e meio, como é o caso de Bruno, tende a aumentar o sofrimento psíquico do sujeito. Além disso, a frustração vivenciada a cada resultado negativo acaba por desmotivar ainda mais o candidato e dificultar a busca por um novo trabalho. O fato de ele optar por matar os potenciais concorrentes, selecionados por ele mesmo, sem dúvidas é uma medida extrema, envolvida pelo desespero e desamparo do sujeito. Desse modo, segundo Vasconcelos et al. (2017), o psicólogo teria a possibilidade de investigar e trabalhar com as

estratégias individuais do ex-colaborador, as quais seriam desenvolvidas com um trabalho conjunto entre ambos, para poder mobilizar o enfrentamento saudável diante do desemprego.

O desemprego é visto pela sociedade no geral como um aspecto negativo, por isso, a atenção ao indivíduo que está a mais tempo desempregado, talvez caberia a intervenção de políticas públicas que dessem conta dessa demanda (Seligmann-Silva, 2015). Por conta de sua gravidade, Parente e Rocha (2017), afirmam que os impactos causados pelo desvínculo do trabalho vão além dos financeiros e sociais. Neste período, o indivíduo acaba passando por desgastes psíquicos, desestruturação da personalidade, diminuição da autoestima, depressão, potencial aumento do consumo de bebidas alcoólicas e dos índices de suicídio (Schmidt et al., 2018).

No início do filme, Bruno está fazendo a confissão dos atos cometidos, porque pelo que pode-se notar pretende cometer suicídio em seguida, mas acaba dormindo. A família percebe que ele está diferente, desanimado, distante e pouco confiante nas suas capacidades técnicas. Outra cena que evidencia a dificuldade de perspectivas diante do desemprego é a 12. Bruno leva o carro até a mecânica para consertar e pede desconto, o mecânico considera seu pedido: “Temos que nos unir, eu posso ser o próximo”. No entanto, Bruno diz que ele é fundamental para a mecânica, porém o mecânico explica que é o mais velho, provavelmente o primeiro a ser demitido, porque ganha mais do que os outros colaboradores. Ao final da conversa, ele comenta: “Sabe, se eu perder o meu emprego, eu subo lá em cima e estouro a minha cabeça bem na frente do chefe”. Estes exemplos podem ser comparados a situações reais, mas que talvez pudessem ser reavaliadas pelos sujeitos, se os mesmos tivessem acompanhamento psicológico por meio do *outplacement*.

Na cena 11, é possível também perceber a dificuldade que as pessoas consideradas velhas para determinadas funções, tem de se reinserir no mercado de trabalho. Como exemplo, pode-se citar a situação de Bruno, que está desempregado há dois anos e meio. Além de seus concorrentes, porque a maior parte deles buscava por trabalho na área da papelaria, essa busca se estendeu por até cinco anos, no caso do vendedor de ternos. Ao desabafar com Bruno o vendedor falou: “Eu fiquei cinco anos sem emprego, essa não é na minha área. Mas depois de cinco anos sem emprego, você se torna um...”. E Bruno finalizou: “Um perdedor”. Pouco tempo depois, Bruno recebeu a notícia que o vendedor acabou cometendo suicídio.

A realidade discriminatória em contratar pessoas mais velhas, pode ser explicada pela cultura organizacional de algumas empresas, que associaram estereótipos negativos em relação às pessoas pertencentes a esta faixa etária, mas também ao preconceito que parte significativa da sociedade tem em relação aos mais velhos. No entanto, a perspectiva do

aumento dessa faixa etária no mercado de trabalho é uma realidade, que necessita de atenção. No caso de Bruno e dos seus concorrentes, pode-se dizer que todos eles possuem cerca de 50 anos ou mais, diante disso, o mercado de trabalho terá de se adaptar e promover condições para os trabalhadores que permanecerão ativos, por mais tempo (Camarano et al., 2019).

Nesse sentido, o psicólogo poderia tentar trabalhar com a desmistificação desse rótulo atribuído às pessoas mais velhas. A primeira intervenção seria considerar que o envelhecimento faz parte do ciclo vital e que é impossível evitá-lo. Segundo Sato, Barros, Jardim, Ratier e Lancaman (2017), a contemporaneidade do trabalho não considera as perdas decorrentes do processo de envelhecimento, como por exemplo, a agilidade de aprender novas tecnologias. Por conta disso, embora exista o aumento de velhos no trabalho, o contexto de trabalho ainda não está preparado para atender essa faixa etária. Para os autores, seria importante que intervenções preventivas fossem adotadas pelas organizações, como por exemplo, a promoção da qualidade de vida, dentro e fora do ambiente de trabalho.

Além da valorização e inclusão das pessoas mais velhas no trabalho, para mostrar que a sabedoria pode ser mais importante, em relação à perda do condicionamento da força física, isso porque elas tendem a desenvolver estratégias para compensar possíveis danos, que fazem parte do processo de envelhecimento. Diante dessa realidade, percebe-se a necessidade emergente de renovar e criar políticas públicas que possam atender a essas demandas, principalmente as ligadas ao desemprego (Seligmann-Silva, 2015).

O psicólogo, norteado pelo processo de *outplacement*, poderia incentivar programas com a ajuda de uma equipe multiprofissional, formada por médicos do trabalho, técnicos em segurança do trabalho, gerentes administrativos, entre outros profissionais da área organizacional. Esses programas poderiam atender às demandas e dificuldades encontradas pelos profissionais considerados velhos, como por exemplo, promover treinamentos com relação às novas tecnologias. As intervenções como a promoção da credibilidade e da capacidade de cada indivíduo, também seriam uma alternativa para modificar os preconceitos e estereótipos presentes no contexto organizacional e social. Por conta disso, o apoio e a orientação dos ex-colaboradores assumem um importante significado para o direcionamento de suas ações.

Fase quatro: apoio e orientação contínua

A fase de número quatro, do modelo de Aquilanti (1999), publicado pela primeira vez por Aquilanti e Laroux (1999), volta-se ao apoio e à orientação prestada pelo consultor de *outplacement*, por um período contínuo, sem ter prazo definido, para ilustrar esta fase, serão utilizadas as cenas 13, 14, 15 e 1. Na cena 13, Bruno é o agente causador da morte do diretor,

de uma renomada empresa de papel, a Arcadia. Isso porque, ele tinha como intenção a de ocupar o seu lugar, pois Davert foi até a casa da vítima com o propósito de matá-la a qualquer custo. No entanto, este mesmo ato remete ao nível de desespero que Bruno chegou, talvez para poder recuperar o papel de esposo, pai, mantenedor do lar e trabalhador.

A cena 14 retrata o momento em que Bruno consegue o emprego sonhado, pois por conta da morte intencional do diretor e quem sabe, pela falta de candidatos aptos para a vaga, ele é chamado. A família toda fica orgulhosa ao ver Bruno na televisão, ele pareceu ter de volta os seus papéis diante da esposa, dos filhos e da sociedade. Nessa fase, o psicólogo poderia propor o acompanhamento funcional, a fim de prevenir frustrações em relação ao novo contexto de trabalho. Porque ao ser contratado, tendem a serem vivenciados predominantemente sentimentos positivos, gerando inúmeras expectativas, não somente por parte da família, mas também para o novo colaborador.

No entanto, ao que parece, este emprego era cobiçado por outras pessoas. Na cena 15, uma suposta concorrente se aproxima e demonstra ter as mesmas estratégias que ele teve ao tomar o lugar do antigo diretor, Bruno parece ser a próxima vítima. Desse modo, o psicólogo poderia trabalhar com técnicas que desenvolvessem competências comportamentais, para auxiliá-lo a enfrentar situações como essa. Diante do mercado de trabalho cada vez mais competitivo, as ameaças que podem comprometer o emprego são constantes. Por conta disso, promover intervenções relacionadas à autoconfiança, ao autoconhecimento e ao autocontrole, é indispensável no processo de *outplacement*. O desenvolvimento destas competências, para Parente e Rocha (2017) pode ser trabalhado através da superação do trauma vivenciado no desligamento, da reestruturação das metas profissionais e da perspectiva de um futuro próspero. Além disso, o planejamento do desenvolvimento de carreira também pode ser uma intervenção assertiva, ao construí-lo em conjunto com o indivíduo, definir metas objetivas pode auxiliar na busca por um novo trabalho e na transição de carreira.

Por outro lado, ao analisar a atitude da provável concorrente, é possível desenvolver um trabalho de assistência com essa mulher que se aproximou de Bruno. Ao que pode-se notar, com comportamentos semelhantes aos que ele teve anteriormente, quando procurou pelo diretor da empresa. Porque pelo que parece, ela encontra-se focada em tirar o emprego de Davert, para substituí-lo, por isso, conhecer os valores pessoais e as crenças de cada pessoa destinada ao programa de *outplacement*, poderia ser útil na elaboração de propostas interventivas mais eficazes (Hinn, 2017). A intenção de priorizar a prevenção é justamente a de evitar consequências negativas futuras, como parece ser o caso de Bruno aparentava não estava bem psiquicamente e aos olhos da família seus comportamentos estranhos pareceram ser despercebidos.

No filme, Davert cometeu cinco homicídios, mas conseguiu se livrar legalmente da culpa, tendo sucesso e sorte ao concluir seu plano estratégico para conseguir trabalho. No entanto, as reações ao longo do tempo, com relação às mortes cometidas por ele, podem ser graves, a primeira delas é evidenciada na cena 1, quando Bruno estava no hotel e resolve pegar o gravador para falar dos atos cometidos em forma de confissão. Além disso, sempre que Bruno matava alguém, ele tinha que tomar banho, como se fosse uma forma de lavar a culpa talvez. Outras reações como ansiedade, medo de ser preso e pesadelos com as vítimas começaram a ganhar força em sua rotina. Dessa forma, se Bruno tivesse tido a oportunidade de passar por um processo de assessoria, acredita-se que os homicídios e suas consequências negativas poderiam ter sido evitados.

Na fase quatro do programa de *outplacement* de Aquilanti (1999) evidenciado por Aquilanti e Laroux (1999), o assessor acompanha o ex-colaborador, por um tempo indeterminado. O lado negativo deste período prolongado é o fato de não se ter um prazo de término específico, o que pode ser um fator considerado desorganizador para o indivíduo, no que diz respeito a sua autonomia. Por conta disso, seria indispensável que o assessor desde início da prestação de consultoria, tivesse um prazo previsto para o término do atendimento, porque o consultor também poderia desgastar-se com um período estendido. Esta data poderia ser combinada na contratação da consultoria, em conjunto com a organização contratante.

Portanto, para Parente e Rocha (2017), ao final do processo de assessoria, promover a reflexão de todas as todas as fases do modelo de *outplacement* de Aquilanti(1999), destacado por Aquilanti e Laroux (1999), visa resgatar aspectos importantes vivenciados neste processo, retomar e analisar as formas vivenciadas nas entrevistas de emprego. Este momento, diz respeito à soma de todos os resultados conquistados pela passagem final das etapas, denominada como *follow-up* (Parente & Rocha, 2017). Diante disso, o psicólogo poderia ressaltar ao ex-colaborador a importância da continuidade e prática do que fora aprendido nas 4 fases e ao longo de todo o acompanhamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como referência, a experiência vivida por Bruno Davert, engenheiro que trabalhou por 15 anos em uma empresa e, devido às mudanças no cenário econômico, foi demitido, assim como todos os seus colegas de trabalho. Desde então, ele segue na busca por um novo emprego há dois anos e meio, nesse tempo, Bruno passa por dificuldades financeiras, conjugais, familiares e psicossociais. Por meio deste caso, foram identificadas temáticas influentes e possíveis intervenções direcionadas pelo psicólogo, no processo de desligamento, como também na recolocação no mercado de trabalho.

O desligamento do trabalho pode causar no sujeito demitido danos psicossociais e orgânicos. Além disso, esses efeitos podem contribuir para desgastes nas relações familiares, conjugais e sociais, por isso que, o trabalho do psicólogo, com o ex-colaborador é indispensável para diminuir o possível sofrimento. Neste trabalho, o objetivo das intervenções foi baseado no processo de *outplacement*, que visa prestar assessoria as pessoas desligadas de seus cargos.

Um dos fatores influentes na decisão das organizações em desligar colaboradores é o cenário econômico, que nas últimas décadas, passou por mudanças significativas. Os regimes industriais, as inovações tecnológicas, a globalização, a abertura de capital de empresas, as novas organizações do trabalho influenciaram o atual contexto.

Diante disso, reflexos repercutiram diretamente nas pessoas que encontram-se ligadas a esse sistema, seja pelos comportamentos, sentimentos ou sintomas físicos. Assim, quando o indivíduo é demitido, o mesmo pode encarar a situação de forma positiva ou negativa, ambas dependem de como ele estabeleceu seus vínculos relacionados ao trabalho e a organização.

O psicólogo poderia investigar, quais são os vínculos que o ex-colaborador mantinha com o trabalho, a partir da sua satisfação e envolvimento nas relações voltadas aos líderes, colegas, como também nas atividades desempenhadas anteriormente. Essas relações vinculares, em sua maioria, são voltadas à organização, elaboradas diante de trocas entre organização e trabalhador, seja frente às percepções de justiça ligadas à igualdade, às percepções de suporte organizacional baseadas nas crenças do sujeito, bem como, às percepções de reciprocidades organizacionais relacionadas diante de expectativas futuras.

Nesse sentido, para exemplificar os conceitos acima, foi utilizado o filme “O corte”, que traz o desemprego como temática central. Ao identificar a soma de fatores decorrentes da perda da referência de trabalho, Bruno seria na verdade, não só um assassino, mas também uma vítima das mudanças no cenário econômico, no contexto organizacional e no mercado de trabalho. Isso não justifica os comportamentos apresentados por ele, porque alternativas que

não os homicídios poderiam ter sido tomadas por Davert, após a sua demissão. O tempo de dois anos e meio sem emprego pode ter influenciado as ações cometidas por ele, que mesmo apoiado pela família parecia sentir-se excluído de todo convívio social.

Por conta de casos como o de Bruno, nota-se a importância da disponibilização de programas que visem à assessoria aos ex-colaboradores. Esta assistência pode se dar por diversas ferramentas, no entanto, a escolhida para ser estudado neste trabalho foi o *outplacement*, tendo por objetivo auxiliar o sujeito na superação de um desligamento considerado negativo, na elaboração de metas e, por fim, nas perspectivas futuras.

A prática do *outplacement* poderia ser vista como aliada, quanto à responsabilidade social advinda deste tipo de assessoria. Isso porque, quando o desligamento não é bem elaborado pelo indivíduo, tende a provocar sintomas psicossociais, como por exemplo: isolamento social, crises depressivas e desenvolvimento de patologias orgânicas. Para tanto, se ele for assistido por práticas que forneçam suporte emocional, incentivo na ampliação de habilidades comportamentais e preparação para o mercado de trabalho, as chances de recolocação seriam maiores, diminuindo assim, os efeitos adversos da saída do emprego.

Para tanto, a aderência deste tipo de assessoria, na maioria das vezes, prioriza o atendimento da classe executiva, porque é vista como um investimento alto demais para atender outros níveis hierárquicos. Contudo, se este rótulo for desmistificado, por meio da adaptação a todas as classes, os benefícios poderiam ser inúmeros, desde a provável diminuição de doenças psicológicas e orgânicas, como também, a baixa incidência de processos trabalhistas e melhora na imagem da empresa.

Na última etapa do modelo integrado de Aquilanti (1999) apresentado em Aquilanti e Leroux (1999), o tempo final da assessoria não é estabelecido, isso pode tornar-se um fator negativo, desgastante para ambos os lados. Por meio dessas informações, poderia ser elaborado um planejamento de intervenções, que teria como base o modelo de *outplacement* de Aquilanti (1999). A intenção em envolver uma equipe multiprofissional na condução desta ferramenta, níveis hierárquicos diferentes para serem atendidos, assim como a realização do *outplacement* em grupo seria uma ótima opção, porque as trocas entre profissionais podem enriquecer o processo.

O psicólogo envolvido nesse tipo de assessoria poderia contribuir com intervenções preventivas, baseadas no suporte desse indivíduo, que vivencia o desvínculo de maneira negativa. Nesta intervenção as ideias centrais dos programas de *outplacement*, que perpassam pela superação de um possível desligamento traumático, nas redefinições das metas a serem alcançadas e na assistência para a procura de um novo trabalho, seriam norteadoras.

Para tanto, pesquisas no campo da psicologia referente ao desvínculo e recolocação no mercado de trabalho parecem ser escassas, principalmente referentes à população velha. Por isso, a necessidade de ampliá-las, porque, o desemprego é uma realidade presente no cenário econômico atual, cada vez mais recorrente. Diante disso, a investigação, a proposição de pesquisas, de inventários, que possam auxiliar na identificação e na formulação de estratégias interventivas faz se necessário, por parte da psicologia em especial. Os desafios são complexos e atuais, requerendo atualização constante dos profissionais envolvidos, bem como a socialização de experiências bem sucedidas, por vezes restritas a poucos profissionais que estão foram da academia.

REFERÊNCIAS

- Andrade C. (2016). A construção da identidade, autoconceito e autonomia em adultos emergentes. *Psicologia Escolar e Educacional*, 20 (1), 137-146. DOI: 10.1590/2175-3539/2015/0201944
- Aquilanti, T. M. & Leroux, J. (dezembro,1999). *An Integrated Model of Outplacement Counseling*. [Versão Eletrônica]. *Journal of Employment Counseling*, 36,177-192. Acesso em 09 de outubro de 2019 de <https://doi-org.ez314.periodicos.capes.gov.br/10.1002/j.2161-1920.1999.tb01020.x>
- Barbosa, A. L. N. de H. (2014). Um retrato de duas décadas do mercado de trabalho brasileiro. In A. A. Camarano. (Orgs.). *Novo Regime Demográfico uma nova relação entre população e desenvolvimento?*. (pp. 271-309). Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Rio de Janeiro: Ipea.
- Basso, L. A., & Wainer, R. (2011). Luto e perdas repentinas: contribuições da Terapia Cognitivo-Comportamental. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 7(1), 35-43.
- Bendassolli P. F & Gondim S. M. G. (2014). Projeto de cientificidade das clínicas no trabalho e seus desafios no campo da psicologia organizacional e do trabalho. In. Bendassolli P. F & Soboll L. A. P. (Orgs.). *Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho* (pp. 03-31). São Paulo: Atlas.
- Bernal, A. O. (2010). *Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Boehs, S. de, T. M., & Silva, N. (2017). Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(2), 141-153. DOI:10.26707/1984-7270
- Borges L. O. & Álvaro J. L. (2013). O psicólogo e as relações de trabalho. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.). *O trabalho e as organizações. Atuações a partir da Psicologia* (pp. 85 – 118). Porto Alegre: Artmed.
- Borges L. O. & Yamamoto O. H. (2014). Mundo do Trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 25-72). Porto Alegre: Artmed.
- Bowlby, J. (1990). *Apego: a natureza do vínculo* (2a ed). São Paulo: Martins Fontes. (Trabalho original publicado em 1969).
- Caldas, M. P. (2000). Enxugamento de pessoal no Brasil: Podem-se atenuar seus efeitos em empresa e indivíduo? *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 40(1), 29-41. DOI: 10.1590/S0034-75902000000100004

- Camarano, A.A. , Fernandes, D. & Kanso, S. (2019) . Saída precisa do mercado de trabalho: aposentadoria ou discriminação? . *Mercado de Trabalho: conjuntura e análise*, 66 (25), 1-13.
- Cavalieri, R. & Donair, D. (2004). Uma Investigação Sobre a Contribuição do Outplacement Para as Empresas e Para os Funcionários. *Revista Administração OnLine*, 5 (1),10-26.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo em psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez/Oboré.
- Flick U. (2009). *Qualidade na pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.
- Gaulejac, V. (2007). *Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social*. Aparecida: Ideias e Letras.
- Gil, A. C. (2010). Como classificar as pesquisas? In A. C. Gil, *Como elaborar projetos de pesquisa* (5ª ed.), (pp. 25-44), São Paulo: Editora Atlas S. A.
- Guimarães, D. A. & Sass, O. (2013). Psicologia e tecnologia: a prática do psicólogo nas organizações. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 16 (2), 295-309.
- Guiraldelli, R. (2014). Trabalho, trabalhadores e questão social na sociabilidade capitalista. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(1), 101-115.
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa *versus* pesquisa quantitativa: essa é a questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22(2), 201-210.
- Harvey, D. (2009). *O novo imperialismo* (3ª ed.). São Paulo: Loyola.
- Hinn, D. (2017). Outplacement – Zum Stand des unterstützten Abschieds aus einer Organisation. *Organisationsberat Superv Coach*, 24, 131–143. DOI 10.1007/s11613-017-0497-1
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2014). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – notas metodológicas*. Brasília: IBGE. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94935.pdf>
- Junior E. P. & Azevedo D. R. de,. Desemprego: investigação dos efeitos psicossociais e identificação das estratégias de enfrentamento. In Lassance M. C. P. & Ambiel R. A. M. (Orgs.), *Investigação e práticas em orientação de carreira: cenário 2018* (1ª ed.), (pp, 443-456). Porto Alegre: Associação Brasileira de Orientação Profissional.
- Laville, C. & Dionne, J. (1999). Das informações à conclusão. In C. Laville & J. Dionne, *A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas* (H. Monteiro & F. Settineri, Trads.), (pp. 197-235). Porto Alegre: Artmed.
- Macedo, G. de, (1994). *Outplacement – a arte e a ciência da recolocação*. São Paulo: Maltese.

- Magnan E. dos S., Bandeira P. B., Nora M. de C. V., Techio G., Boucinha D. & Oliveira M. Z. de. (2018). A importância dos papéis e da autorreflexão nas carreiras de profissionais contemporâneos. In M. C. P. Lassance & R. A. M. Ambiel (Orgs.), *Investigação e práticas em orientação de carreira: cenário 2018* (1ª ed.), (pp, 522-531). Porto Alegre: Associação Brasileira de Orientação Profissional.
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Júnior M. S. F., da Silva F. A. & Andrade, R. O. B. de (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 318-330. DOI: 10.1590/1679-395159388
- Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD). (2016). *Automation and independent work in a digital economy*. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd.org/els/emp/Policy%20brief%20Automation%20and%20Independent%20Work%20in%20a%20Digital%20Economy.pdf>
- Onça, S. S., & Bidó, D. S. (2019). Antecedentes e conseqüente do trabalho significativo. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2). DOI:10.1590/1678-6971/eRAMG190096
- Oliveira-Silva, L. C., Werneck-Leite, C. D. de S., Carvalho, P. S. F., Anjos, A. da C. dos, & Brandão, H. I. M. (2018). Desvendando o Coaching: uma Revisão sob a Ótica da Psicologia. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(2), 363-377. DOI: 10.1590/1982-3703000942017
- Parente C. & Rocha V. (2017). O *outplacement* em Portugal: Vivências e experiências. *Recape Revista de Carreiras e Pessoas São Paulo*. 7(2), 590-605.
- Pereira, M. C. & Brito, M. J. (2006). Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 6(1), 143-181.
- Pinheiro, L. R. S., & Monteiro, J. K. (2007). Refletindo sobre desemprego e agravos à saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 10(2), 35-45.
- Posthuma, A.C. (2019). O relatório da comissão global sobre o futuro do trabalho: uma breve contextualização. *Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise*, 66 (25), 1-9.
- Ray-Gavras M. (Produtora), & Costa- Gavras C. (Diretor). (2005). *O corte* [Filme]. França: Paris Filmes.
- Rentería, E. (2008). Empregabilidade: versões e implicações. *Uma leitura desde a Psicologia Social*. Dissertação de mestrado não-publicada, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, Universidade de São Paulo. São Paulo, Brasil.

- Ribeiro, M. A. (2007). Psicose e Desemprego: Um Paralelo entre Experiências Psicossociais de Ruptura Biográfica. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 10(1), 75-91.
- Santos F. C. O. & Caldeira P. (2015). A psicologia organizacional e do trabalho na contemporaneidade: as novas atuações do psicólogo organizacional. *O portal dos psicólogos. Psicologia. Pt*, 1-19.
- Sato, A. T., Barros, J. de O., Jardim, T. de A., Ratier, A. P. P., & Lancman, S. (2017). Processo de envelhecimento e trabalho: estudo de caso no setor de engenharia de manutenção de um hospital público do Município de São Paulo, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(10). DOI: 10.1590/0102-311x00140316
- Seligmann-Silva, E. (2015). Desemprego e desgaste mental: desafio às políticas públicas e aos sindicatos. *Revista Ciências do Trabalho*, (4), 89-109.
- Schein, E. H. O campo da Psicologia Organizacional. In: SCHEIN, E. H. *Psicologia Organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1982. p. 3-7.
- Schmidt, M. L. G., Martins J. C. A. R. & Rotoli, L. U. M. (2018). Sofrimento psíquico e social na situação de desemprego. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 21 (1), 73-85. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v21i1p73-85
- Siqueira, M. V. S., Dias, C. A., & Medeiros, B. N. (2019). Solidão e trabalho na contemporaneidade: As múltiplas perspectivas de análise. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(2). DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG190058
- Siqueira, M. M. M., & Gomide-Junior, S. (2014). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 316-348). Porto Alegre: Artmed.
- Vasconcelos, E. F., Zanelli, J. C., Renteria, E., & Costa, M. L. (2018). O declínio organizacional e a ameaça de desemprego ao trabalhador. *Interações Campo Grande*, 19(2), 359-371. DOI: 10.20435/inter.v19i2.1633
- Zanelli, J. C. (2010). *Estresse nas organizações de trabalho: Compreensão e intervenção baseadas em evidências*. Porto Alegre: Artmed.
- Zanelli, J. C., & Kanan, L. A. (2018). Fatores de risco e de proteção psicossocial: organizações que emancipam ou que matam. Lages: Editora da Uniplac.
- Zaneli J. C., Silva N. & Tordera N. (2013). Orientação para aposentadoria e gestão de pessoas nas organizações. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O Trabalho e as organizações atuações a partir da Psicologia* (pp. 644-665). Porto Alegre: Artmed.
- Zimerman, D. E. (2000). *Fundamentos básicos das grupo terapias*. Porto Alegre: Artes Médicas.

Zimerman, D. E. (2010). *Os quatro vínculos, amor, ódio, conhecimento, reconhecimento: na psicanálise e em nossas vidas*. Porto Alegre: Artmed.

<p>- A preocupação financeira.</p>	<p>preocupado com Bruno, porque devido a sua capacidade, logo iria conseguir trabalho.</p> <p>CENA 3- Bruno segue a reflexão sobre a demissão.</p> <p>Bruno: minha indenização foi de 15 meses de salário. Eu me senti um campeão mundial. Depois de dois anos, ainda não tinha um emprego, faltavam algumas prestações do carro, uma hipoteca de 10 anos da minha casa e uma esposa que amava, que ainda amo...</p>
<p>Fase dois: desenvolvimento pessoal</p> <p>- Problemas com a autoestima.</p>	<p>CENA 4- Esposa percebe comportamentos diferentes em Bruno. Ao chegar em casa, ele estava com a lareira acesa e ela o questiona.</p> <p>Marlene (esposa): por que a lareira está acesa?</p> <p>Bruno: eu achei que você tivesse saído...</p> <p>Marlene (esposa): sim, eu fui fazer algumas coisas.</p> <p>Ela mostra sacolas de compras com comida, e pede emprestado o carro, mas acaba optando pela carona do vizinho.</p> <p>Bruno: ele não está trabalhando?</p> <p>Marlene (esposa): não, como você precisa de um emprego...</p> <p>Bruno: mas ele não terá problema, vai encontrar facilmente.</p> <p>Marlene (esposa): porque diz isso?</p> <p>Bruno: pelo jeito que ele aperta sua mão.</p> <p>Marlene (esposa): e daí?</p> <p>Bruno: e daí ele se veste bem. É o que eles procuram.</p> <p>Marlene (esposa): não vejo dessa forma.</p> <p>Bruno: ele é um cara fino, ideal para um banco, qualquer negócio.</p>

<p>- Sentimento de menos valia.</p>	<p>Marlene (esposa): por que está dizendo isso? Bruno: porque sim. Marlene (esposa): ele é gentil e muito prestativo. Bruno: é isso que estou dizendo. Bruno sobe as escadas e pensa em voz baixa, “Eu me tornei hostil e antissocial”.</p> <p>CENA 5- A família está almoçando e Bruno vendo fotos suas para anexar ao currículo. Marlene (esposa): querido, porque você não usa uma foto mais... Bruno: mais sensual? Marlene (esposa): não, mais relaxada. Bruno: não estou nessas? E ele joga várias fotos suas no chão. Marlene (esposa): não me culpe. Bruno: a partir de agora vou mandar só o currículo e carta, chega. Não sei fazer auto propaganda.</p>
<p>- Conflitos no casamento, na família com os filhos.</p>	<p>CENA 6- No carro, Bruno busca a esposa no trabalho. Marlene (esposa): onde estava? Bruno: no dentista. Marlene fala sobre as dificuldades de comunicação no casamento, dos dias que ele some sem dar satisfação. Marlene (esposa): já faz onze meses que você sai todas as terças e quartas-feiras... Você não conversa mais, está acabando comigo, para mim já chega. Bruno: eu tenho um plano, vou arranjar um trabalho. Marlene (esposa): mas será tarde demais...</p>

	<p>Bruno: tirando o meu trabalho, tiraram a minha vida! Minha vida! Arruinaram a vida da minha família toda, emprego não é tudo? O que eu faço sem ele. Meus colegas e eu éramos como uma tribo, trabalhávamos juntos, nos ajudando. A demissão acabou com a tribo, nos tornamos inimigos...</p> <p>Terapeuta: inimigos?</p> <p>Bruno: ou pior, concorrentes, cada um por si...</p> <p>Terapeuta: o que isso significa para você, cada um por si...</p> <p>Bruno: que eu tenho que ganhar a competição e só posso contar comigo mesmo!</p> <p>Bruno parece ter conseguido se expressar ao falar gritando, a esposa o observa chorando. O pedido de desculpas é feito por ele, que justificou seu distanciamento pelas questões discutidas.</p> <p>Ao final da sessão, Marlene fala: você não está sozinho Bruno! Você tem a mim, sabe disso!</p> <p>Bruno: pode me dar um emprego?</p>
<p>Fase três: procura de emprego</p> <p>- Treinamento focado em entrevistas</p>	<p>CENA 9- Bruno vai a uma entrevista de emprego, mesmo não sendo na sua área de trabalho. Ao chegar à empresa que seria feita a entrevista, ele percebe que existem vários candidatos para uma vaga apenas.</p> <p>Bruno: esse é o país do sorriso obrigatório, mas eu esqueci como sorrir.</p> <p>Bruno cumprimenta a entrevistadora e fala da existência de câmeras, ela diz que é para a sua supervisão.</p> <p>Entrevistadora: seu currículo é impressionante.</p> <p>Bruno: pois é, sou especialista em currículos.</p> <p>Entrevistadora: seus diplomas, sua carreira, o</p>

<p>- Reforçar apoio familiar.</p>	<p>que acha dos rótulos de comida?</p> <p>Bruno: tudo pode ser perfeito.</p> <p>Entrevistadora: você trabalhou em um cargo de alta responsabilidade, porque saiu de lá?</p> <p>Bruno: houve a reestruturação antes realocação, os acionistas tiveram bônus e eu continuo por dois anos sem emprego.</p> <p>Entrevistadora: o que o desemprego ensinou a você, Sr. Devert.</p> <p>Bruno: que os efeitos a longo prazo destroem os de curto prazo.</p> <p>Entrevistadora: e você onde fica?</p> <p>Bruno: no meio.</p> <p>Entrevistadora: Você é qualificado demais...</p> <p>Bruno: quem faz mais também pode fazer menos.</p> <p> </p> <p>CENA 10- Expectativas da família</p> <p>A família aguarda ansiosamente o retorno de Bruno, que havia sido chamado para uma entrevista de emprego.</p> <p>Filho: papai, papai está voltando.</p> <p>O filho, a filha e a esposa vão ao seu encontro, mas logo Marlene percebe que o resultado não parecia ser bom.</p> <p>Marlene (esposa): deixem-me as sós com ele.</p> <p>Bruno: sem chances...</p> <p>Marlene (esposa): como pode ter tanta certeza?</p> <p>Bruno: eu posso sim e sei exatamente os truques deles...</p> <p>Marlene (esposa): vai ter outra chance!</p> <p>Bruno: você não entende é um desastre.</p> <p> </p> <p>CENA 11- Conversa com suposto concorrente na loja de ternos. Bruno segue-o para tentar</p>
-----------------------------------	---

<p>- Acompanhamento funcional.</p> <p>- Elaboração de estratégias para manter o emprego.</p>	<p>sonhado. Com a morte intencional do apresentador, ele é chamado para a vaga na empresa renomada na área do papel, a Arcadia. Na apresentação de um comercial, a família toda fica orgulhosa ao ver Bruno na televisão.</p> <p>CENA 15- Uma concorrente se aproxima e demonstra ter as mesmas estratégias que ele teve ao tomar o lugar do antigo apresentador. Bruno parece ser a próxima vítima.</p>
--	--