

## **Demissão na pandemia do corona vírus (*insight*): problema ou solução?**

**Dra. Anelise D'Arisbo**

**Ma. Mariane Fruett**

Vivemos um período que será lembrado como um desafio nas trajetórias, seja pessoais, seja organizacionais. Lidamos com uma pandemia que afeta a todos e isso não deve ser minimizado. É natural, assim, que a busca por soluções seja feita de forma desesperada mas esse ato pode ter consequências irreversíveis. Por isso, viemos elencar alguns aspectos para reflexão acerca do assunto demissão, ou seja, “do término do emprego de trabalhadores permanentes ou temporários, por iniciativa do empregador ou do próprio empregado” (MILKOVICH e BOURDREAU, 2011, p.261).

A demissão aparece nesse momento, como em outros momentos de crise, como uma alternativa para empresários e como medo para trabalhadores empregados. Mas seria essa a melhor alternativa? Vejamos consequências gerais que resultam da demissão:

→ Desmerece-se o esforço e investimento nos demais processos de gestão de pessoas (GP), tais como no recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento que foram investidos para que cada colaborador esteja na organização e apto para desempenhar suas funções. A demissão pertence ao processo de manutenção de GP e, dessa forma, caso seja efetuado de forma displicente, pode jogar fora o esforço e investimento da organização para manter pessoas que são valiosas para a organização;

→ Seguindo essa linha, sem uma política clara de demissão, gera-se o sentimento de que as pessoas não têm valor para a organização. Do contrário, o esforço para manter as pessoas é encarado como valorização do ser humano que sente-se parte da organização e pode, assim, desejar contribuir de forma efetiva para a mesma;

→ No retorno das atividades, a capacidade produtiva pode ser diminuída até que o corpo produtivo seja refeito. Ou seja, precisará haver novo investimento para recontração e treinamento e no tempo que leva até que os funcionários estejam aptos a desempenhar suas funções, pode haver perda de negócios ou diminuição de produtividade.

Assim, a demissão quando desnecessária causa perdas psicológicas e financeiras também, ao contrário de ser uma solução fácil como por vezes se imagina. Mas qual seria a solução? Algumas alternativas apontadas seriam:

→ Negociação entre trabalhadores e empregadores, permitida em lei quanto a:

- Férias coletivas e férias antecipadas;
- Aposentadoria antecipada;
- Demissão voluntária;
- Congelamento de salários;

→ Parcelamento e adiamento do pagamento dos impostos, conforme post já efetuado pelo IFRS contribui- [incluir link](#);

→ Realocação de pessoal, compartilhamento de tarefas;

→ busca de alternativas de negócio para utilização da mão de obra produtiva em atividades remotas (também discutido em post do IFRS Contribui- [incluir link](#)).

Assim, a política de gerenciamento das saídas de pessoas da organização requer transparência e pode gerar mudança no sistema de recompensas, de forma que os trabalhadores percebam a dimensão da crise e o esforço para superá-la sem desmerecê-los. Esclarece-se o vínculo entre suas contribuições e aquilo que recebem da empresa. As demissões devem ser encaradas como parte do processo de pessoal, de forma que ser displicente com essa atividade é desmerecer toda a gestão de pessoas, bem como aqueles que compõe a organização e que serão aliados para a retomada organizacional.

REFERÊNCIAS:

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2011.

MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J.W. **Administração de Recursos Humanos**. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.