

## COMO O PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS PODE MINIMIZAR AS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS EM UM CENÁRIO DE DESEMPREGO EM CRESCIMENTO

Léo Martins Sampaio<sup>1</sup>  
Romário Machado Ferreira<sup>2</sup>  
Beatriz Acampora Silva de Oliveira<sup>3</sup>

### RESUMO

Os indicadores financeiros apontam um congelamento na economia do Brasil nos últimos anos. Com a situação financeira do país debilitada as empresas e os trabalhadores reavaliam seus orçamentos para contornarem esse cenário sem grandes danos. O objetivo desse artigo é apresentar quais práticas podem ser realizadas pelos recursos humanos de uma empresa para reduzir as ações trabalhistas. O estudo foi do tipo observacional, transversal, realizado na cidade de Ubá, Minas Gerais. A coleta dos dados ocorreu em março de 2017. Utilizou-se um questionário estruturado elaborado pelos próprios pesquisadores, sendo todas questões fechadas e, com análise quantitativas dos resultados Os resultados demonstraram que 30% organizações entrevistadas nos últimos três anos foram acionadas na justiça do trabalho de 1 a 3 vezes por algum trabalhador, 60% tiveram de 3 a 5 reclamações e 10% acima de 5. O profissional de recursos humanos como responsável pela gestão de pessoas nas empresas pode ser uma peça importante para desenvolver projetos para minimizar o desconforto do trabalhador que está sendo demitido, evitando assim futuros processos na justiça do trabalho. Além disso uma gestão eficiente nas rotinas de departamento de pessoal pode blindar a empresa uma vez que suas práticas estejam alinhadas a consolidação das leis trabalhistas e as convenções coletivas.

Palavras-chave: Desemprego; Economia; Recursos Humanos.

### HOW THE HUMAN RESOURCES PROFESSIONAL CAN MINIMIZE LABOR CLAIMS IN A GROWING UNEMPLOYMENT SCENARIO

### ABSTRACT

Financial indicators point to a freeze in Brazil's economy in recent years. With the financial situation of the weakened country, companies and workers re-evaluate their budgets to get around this scenario without great damage. The purpose of this article is to present what practices can be carried out by the human resources of a company to reduce labor lawsuits. The study was of the observational, transversal type, carried out in the city of Ubá, Minas Gerais. The data were collected in March 2017. A structured

---

1 Graduação em PsicologiaFaculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em PsicologiaFaculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em PsicologiaFaculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

questionnaire was prepared by the researchers themselves, all of which were closed and, with a quantitative analysis of the results. The results showed that 30% organizations interviewed in the last three years were involved in labor justice 1 to 3 times for some worker, 60% had 3 to 5 complaints and 10% above 5. The human resources professional as responsible for the management of people in companies can be an important piece to develop projects to minimize the discomfort of the worker who is being fired, thus avoiding future lawsuits in labor justice. In addition, efficient management of personnel department routines can shield the company once its practices are aligned with the consolidation of labor laws and collective bargaining.

Keywords: Unemployment; Economy; Human Resources

## 1. INTRODUÇÃO

As reclamações trabalhistas é um processo natural iniciado pelo trabalhador que acredita ter seu direito infringido pelo empregador, uma vez que esses direitos são amparados pela consolidação das leis trabalhistas (CLT) e as convenções coletivas acordadas pelo sindicato profissional e patronal.

O alto índice de desemprego constrói um cenário assustador para o trabalhador que se sente extremamente inseguro quanto a manutenção do seu emprego, e ao se deparar com as demissões em massas realizadas pelas empresas para sobreviverem mediante uma crise econômica, o trabalhador enxerga na reclamação trabalhista uma oportunidade única para manter-se financeiramente.

As ações trabalhistas podem alcançar altos valores para efeito de recebimento do trabalhador, o que chama sua atenção. Por outro lado, as empresas já debilitadas financeiramente sofrem um grande impacto ao se depararem com a possibilidade de pagamento imposto pela justiça do trabalho mediante sentença, devido as reclamações trabalhistas.

Diante deste cenário caótico questiona-se, como o profissional de recursos humanos pode atuar para minimizar as ações trabalhistas em um cenário oportuno para essa prática.

Talvez, tão importante quanto garantir os direitos dos trabalhadores, o profissional da área de recursos humanos deve desenvolver projetos para humanizar o processo de desligamento, principalmente os de grande escala que causam um desconforto elevado para os funcionários que são demitidos e para aqueles que continuam na empresa.

O tema do artigo torna-se pertinente, pois essa situação encontra-se em pauta em congressos, seminários e reuniões corporativas. A intervenção do profissional de recursos humanos frente a esse cenário de alta nas reclamações trabalhistas pode ser um trunfo das organizações para reduzir despesas trabalhistas.

O objetivo desse artigo é apresentar quais práticas podem ser realizadas pelos recursos humanos de uma empresa para reduzir as ações trabalhistas, dessa forma, blindando as instituições quanto a sentenças a favor do trabalhador em um momento onde qualquer gasto fora do planejamento pode custar a permanência do negócio.

---

1 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

## 2. METODOLOGIA

O estudo foi do tipo observacional, transversal, realizado na cidade de Ubá, Minas Gerais. A coleta dos dados ocorreu em março de 2017. Utilizou-se um questionário estruturado elaborado pelos próprios pesquisadores, sendo todas questões fechadas e, com análise quantitativas dos resultados.

A amostra constou de 10 profissionais que coordenam às áreas de recursos humanos de empresas da região de Ubá-MG, estes ocupam níveis e cargos diferentes em suas respectivas empresas. Os profissionais foram convidados a participar da pesquisa através de contato por telefone. Após a explicação e aceitação para participarem da pesquisa, foi aplicado o questionário proposto. A aplicação e análise da avaliação obedeceram a critérios éticos do Termo de Compromisso Livre esclarecido (TCLE). Os dados foram coletados e arquivados para serem tabulados e representados em gráficos.

## 3. AÇÕES TRABALHISTAS

As ações trabalhistas no cenário atual tem sido a válvula de escape dos trabalhadores para contornarem o período de desemprego.

O trabalhador ao perceber que um direito trabalhista não foi e/ou está sendo respeitado por parte do empregador, por meio de um advogado aciona a justiça do trabalho como forma de reparação, ou seja, almeja receber o que é de direito, no qual a empresa por algum motivo foi omissa.

A petição inicial ordinária da Justiça do Trabalho, consoante artigo 840 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), recebe a denominação de reclamação trabalhista. (DANIELE SEHLI,2015)

O trabalhador pode acionar a empresa na justiça do trabalho após reincidir o contrato com a mesma ou durante a vigência do vínculo trabalhista.

De acordo com a pesquisa realizada por Ligia Rosa Leonel Ferreira (REVISTA ONLINE DIREITO NET, 2012), Uma Reclamação Trabalhista bem feita passa por uma 1ª etapa muito importante: a entrevista do cliente com o seu representante legal, o advogado. Nessa entrevista, o advogado deve buscar o máximo de informações sobre o seu cliente (empregado), sobre o empregador, ou seja, sobre todos os aspectos envolvidos na causa. Ele deve obter ciência de todos os pontos notáveis e poder detalhar todos os aspectos do Contrato de Trabalho que rege ou regeu a relação de emprego e/ou trabalho no caso em questão.

### 3.1 PRINCIPAIS MOTIVOS QUE ENSEJAM EM AÇÃO TRABALHISTA

Mesmo desatualizada a CLT (que está com os parâmetros pertencente a 1943) deve ser cumprida na sua integralidade pelos empregadores, apenas dessa forma torna-se possível extinguir as reclamações trabalhistas por partes dos trabalhadores.

O número de processos trabalhistas no Brasil teve um aumento de 12,3% em 2015. É o que mostram dados do TST (Tribunal Superior do Trabalho) obtidos pelo G1. Foram recebidas pelas varas do Trabalho espalhadas pelo país 2,6 milhões de ações no ano passado – um recorde de toda a série histórica, iniciada em 1941. (KARINA TREVISANTE E THIAGO,G1.COM).

De acordo com a ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), publicado em um artigo jurídico de acesso comum (CONTEUDO JURIDICO.NET). Fora

---

1 Graduação em PsicologiaFaculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em PsicologiaFaculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em PsicologiaFaculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

elucidadas formas atreladas ao rompimento do contrato de trabalho, comumente são omitidas questões fáticas no cotidiano da empresa, sobrevivendo rescisões incompletas e retirando do empregado direitos protegidos por lei.

Dentre as principais irregularidades, podemos destacar:

- 1-Assédio Moral
- 2-Ausência de Registro na Carteira
- 3-Não pagamento de Horas Extras
- 4-Atraso no pagamento de salários
- 5-Não pagamento de Adicional insalubridade/Periculosidade
- 6-Não cumprimento de benefícios garantidos nas convenções coletivas (Cesta básica, Salário)
- 7-Exercício de função diversa da contratada, sem pagamento do salário correspondente.
- 8-Descontos indevidos
- 9-Fraude no contrato de trabalho (Trabalho realizado mediante contrato de serviços simulado)
- 10- Desrespeito a estabilidade do empregado (Gravidez, Licença médica, Membro da CIPA, Membros da Comissão de Conciliação Prévia, dentre outros)
- 11 - Atraso no pagamento da Rescisão do Contrato de Trabalho
- 12 - Ausência ou irregularidade no depósito do FGTS

São inúmeros os motivos que podem gerar uma reclamação trabalhista por parte do empregado.

Algumas práticas realizadas pelas empresas que infringem a CLT são perceptíveis pelos próprios empregados no dia-a-dia tais como: ausência de pagamento de horas extras, atraso no pagamento, não pagamento do valor integral do salário na carteira de trabalho.

No entanto, a empresas que praticam ações que violam o direito do trabalhador sem que o mesmo perceba, dessa forma apenas mediante consulta jurídica o trabalhador pode identificá-las. Tais como as apresentadas pela REVISTA EXAME:

- 1 – Integração dos pagamentos efetuados extraoficialmente;
- 3 – Excesso de jornada de trabalho – Prática comum nas empresas é a prorrogação da jornada de trabalho em mais de duas horas extras;
- 4 – Ausência de horário de intervalo para descanso;
- 5 - Ausência de intervalo entre as jornadas;
- 6 – Preenchimento de cartão de ponto padronizado;
- 8 – Vínculo empregatício;
- 14 – Ausência de anotação na Carteira de Trabalho no primeiro dia de início do trabalho;
- 15 – Ausência de anotação na Carteira de Trabalho das informações pertinentes ao contrato de experiência;
- 19 – Ausência de cumprimento das cláusulas das convenções e acordos coletivos;

### 3.2 AUMENTO DO DESEMPREGO

Com a crise econômica instalada as empresas experimentaram um cenário instável, e frente a instabilidade e insegurança investir tornou-se uma prática distante do planejamento. No outro extremo reduzir despesas tornou-se a palavra clichê nas organizações.

---

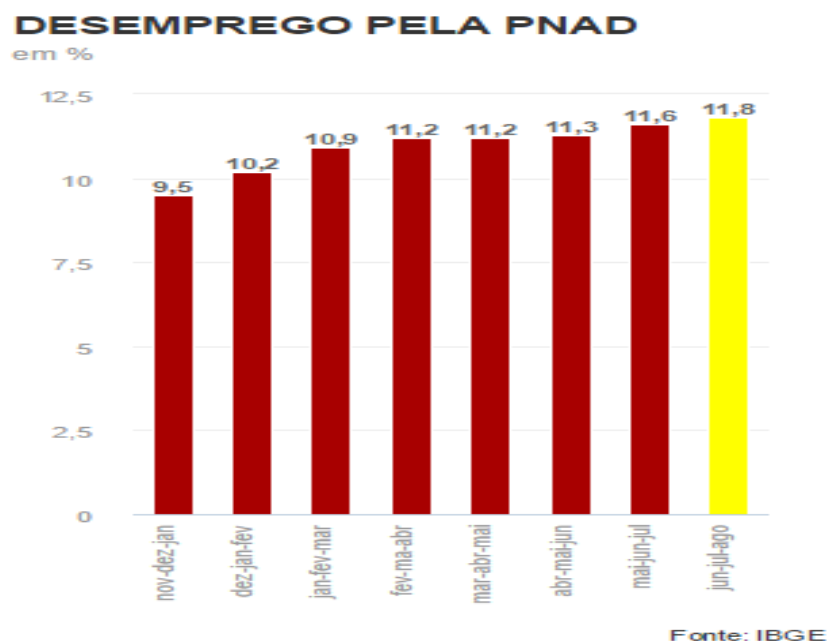
1 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

Se tratando de reduzir despesas, dispensar os colaboradores sempre esteve entre as primeiras opções dos empresários para contornar esses momentos, é devido em parte a essa situação que o índice de desemprego aumentou em grande escala nos últimos anos.

Segundo pesquisa realizada, por Nau Cury e Cristiane Caoly, 2016, (G1.COM/ECONOMIA) o desemprego ficou em 11,8% no trimestre encerrado em setembro, segundo dados divulgados nesta quinta-feira (27) pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A taxa segue como a maior de toda a série histórica da Pnad (PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS), que teve início em 2012. No trimestre encerrado em agosto, o índice também ficou em 11,8%. Dados compilados no gráfico abaixo:



O aumento de desemprego é nítido no momento atual do nosso país, em qualquer ambiente social percebe-se o volume de pessoas que perdem o emprego a cada dia e como aquelas que continuam em seus empregos estão inseguras, não possuindo garantia de que estarão empregadas amanhã, e é sobre esse cenário que a economia sente, pois, o dinheiro tem maior valor neste momento.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê aumento da taxa de desemprego no Brasil para 12,4% em 2017, quase 1 ponto percentual maior do que no ano passado. Isso representará incremento de 1 milhão e 200 mil pessoas desempregadas no país, como efeito da pior recessão dos últimos tempos. A estimativa da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO), é de que o Brasil terá 13,6 milhões de desempregados até o fim deste ano. Mas as cicatrizes da crise econômica vão se arrastar, elevando para 13,8 milhões o número de pessoas sem trabalho no país em 2018. (REVISTA VALOR, ASSIS MOREIRA)

1 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

Se tratando de um prejuízo em grande escala para o país o alto índice de desemprego vem sendo tratado com cuidado pelos políticos. O governo propôs medidas provisórias para conter essa situação. Através da busca por maiores informações o G1, por meio dos autores, Alexandre Martello e Luciana Amaral realizaram uma análise sobre a proposta da reforma trabalhista no que tange a redução da carga horária e salário proporcionalmente:

“ O programa, porém, foi rebatizado e passará a ser chamado Programa Seguro-Emprego (PSE), mas manterá a regra de que o trabalhador poderá ter a jornada e o salário reduzidos em até 30%. Nesse caso, o governo paga um complemento, que corresponde à metade da perda salarial do empregado, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). ”

### 3.3 ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

O profissional responsável pelos recursos humanos da empresa tem um papel fundamental na gestão do clima organizacional, ou seja, na satisfação e comprometimento dos funcionários com suas funções. Além das lideranças o setor de recursos humanos da empresa deve conhecer e estudar o perfil de cada funcionário e identificar aqueles que podem gerar problemas para a empresa e traçar estratégias para evitar e reduzir situações de risco.

As ações trabalhistas são ensejadas pelos atuais trabalhadores ou por aqueles que foram demitidos, e como responsável pela gestão de pessoas o profissional de RH torna-se uma peça chave para equilibrar a balança permitindo uma gestão justa e saudável. É importante cuidar de quem vai e de quem fica.

Entre as práticas em gestão de pessoas para minimizar possíveis ações trabalhistas através da humanização do processo de desligamento podemos destacar o *outplacement*.

Conclui-se, portanto, que *outplacement* é a implantação de um programa que apoia as organizações na gestão e implantação dos seus processos de reestruturação, dando uma orientação para recolocação do profissional demitido ao mercado de trabalho. Vale ressaltar que o *outplacement* não arruma emprego, nem pode advogar fazê-lo, a não ser em uma minoria de situações. O *outplacement* deve ser entendido, nesse contexto, como o processo que dá melhor suporte ao indivíduo em sua própria busca. AEDB (Associação Educacional Dom Bosco).

Algumas empresas não possuem profissionais ou estrutura suficiente para desenvolver um programa de *outplacement*, porém, é uma importante estratégia para redução dos passivos trabalhistas, humanizar o processo de desligamento.

Segundo Elizenda Orlickas (2015), a dispensa de um colaborador mexe com a carreira do profissional, impacta os demais colaboradores e, se mal conduzida, abala a imagem da corporação. Por isso deve ser planejada, organizada e bem orientada pelo rh em colaboração com os gestores, algumas práticas são recomendadas ao demitir um funcionário:

- Esgotar todas as possibilidades antes de dispensar;
- A decisão por demitir deve ser realizada pelo superior imediato, chefe e o rh.
- O tratamento deve ser cuidadoso, individual e responsável;
- O desligado deve ter a oportunidade de falar, expor sua opinião;
- Informar os demais colaboradores para evitar boatos;
- Demitido deve sair pela porta da frente conforme entrou;
- Conceder benefícios por um determinado período após a dispensa;

1 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

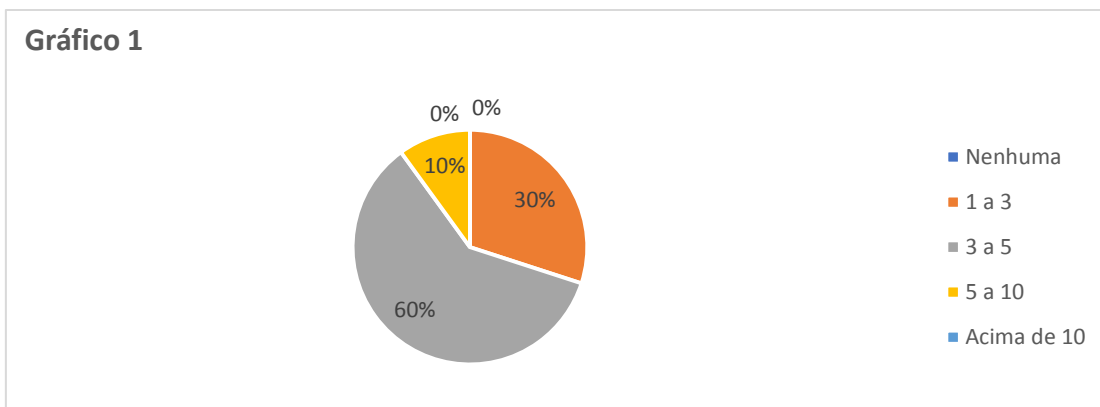
- Desenvolver políticas de continuidade de carreira;

Entre as ações estratégicas a área de recursos humanos precisa administrar fielmente todas as práticas de departamento de pessoal garantindo que toda rotina trabalhista seja executada conforme os princípios da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e CCT (Convenção Coletiva de Trabalho), caso contrário, a empresa estará vulnerável quanto aos passivos trabalhistas em uma alta intensidade/complexidade, tomando ainda mais difícil reverter a situação em júri.

#### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

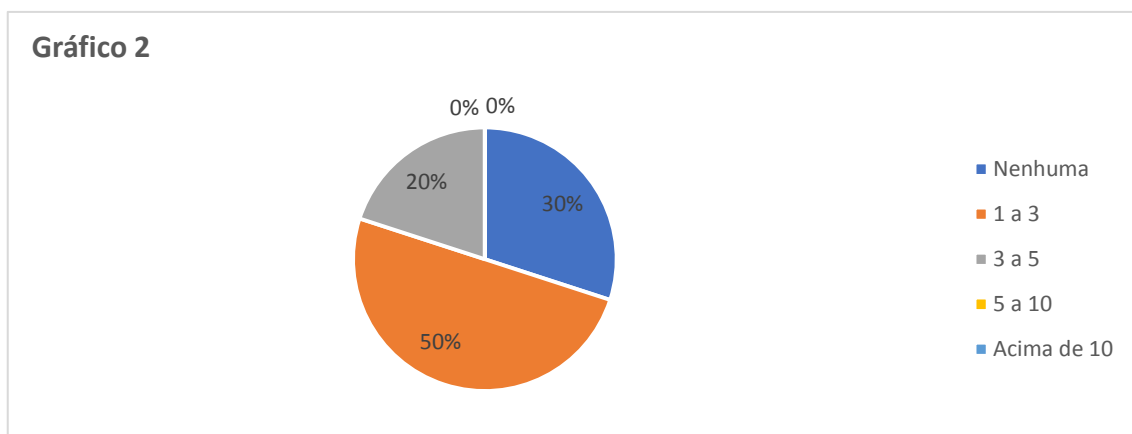
Os dados coletados na pesquisa são apresentados estatisticamente através de gráficos. Seguem os resultados e discussões apresentados neste capítulo.

Conforme o **gráfico 1** conclui-se que nos últimos 3 anos 30% das empresas entrevistadas foram acionadas na justiça do trabalho de 1 a 3 vezes por algum trabalhador, 60% tiveram de 3 a 5 reclamações e 10% acima de 5.



**Gráfico 2** – Total de reclamações trabalhistas nos últimos 3 anos.

No que tange os passivos trabalhistas entre o período de 2011 e 2013 podemos concluir que 30% das empresas não foram acionadas na justiça por ex-funcionários ou atuais, 50% tiveram de 1 a 3 reclamações e 20% de 3 a 5.



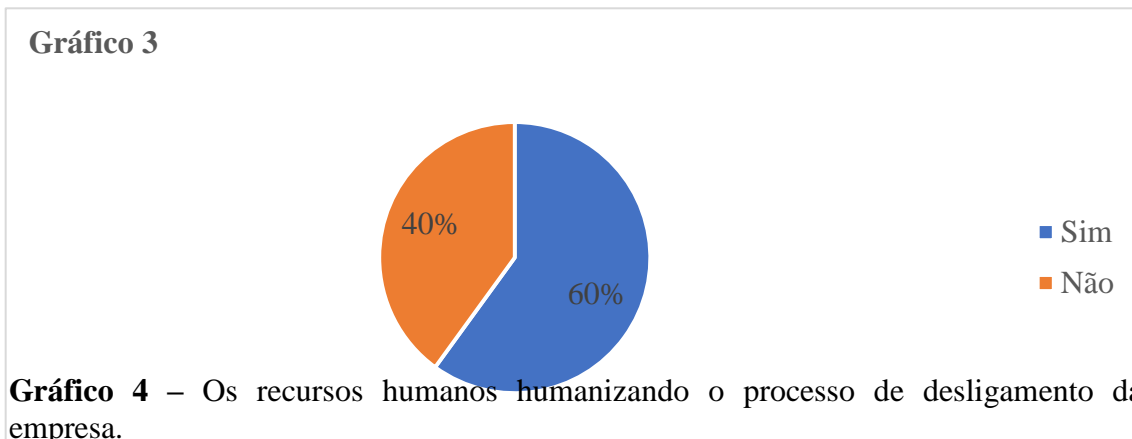
1 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

**Gráfico 3**– Total de reclamações trabalhistas entre o período de 2011 e 2013.

Quando indagados sobre o departamento de recursos humanos humanizar o processo de desligamento com o propósito de minimizar a tensão e o sofrimento que o colaborador que está sendo desligado pode estar sentindo neste momento, 60% dos profissionais entrevistados afirmaram humanizar o processo de desligamento e 40% não.

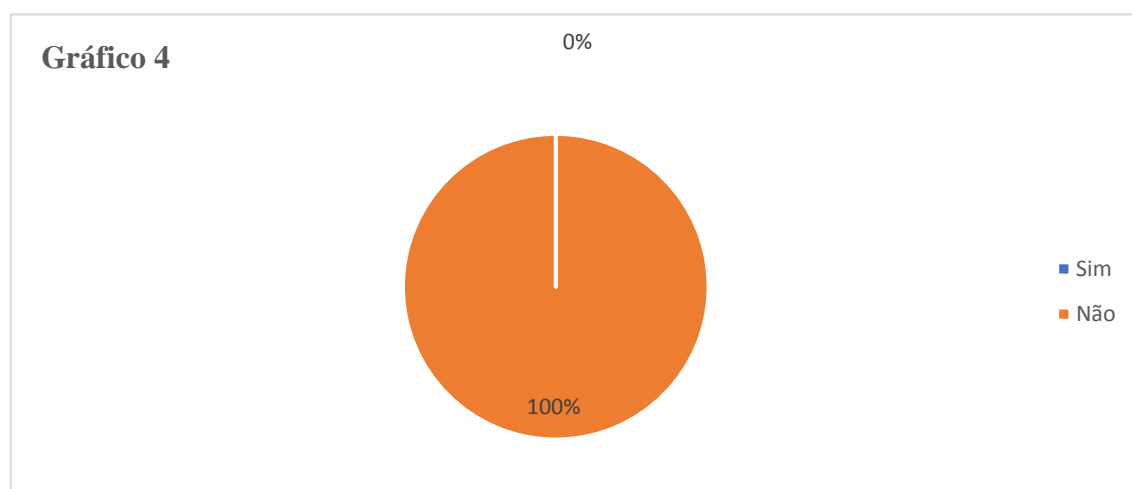


**Gráfico 4** – Os recursos humanos humanizando o processo de desligamento da empresa.

Após tabulação dos dados identificou-se que 100% das empresas não apresentam programas de *outplacement* como uma estratégia frente aos desligamentos.

O *outplacement* é a gestão de desligamento dos funcionários de uma empresa. Atualmente, o processo de demissão é mais inteligente e humanizado: diversas empresas, ao encerrar o vínculo com um funcionário, demonstram uma preocupação genuína com o futuro profissional do indivíduo. Por isso, adotam mecanismos que podem ajudar o ex-funcionário na reorganização pessoal e profissional, e no avanço em direção a uma nova oportunidade de trabalho. (ARTIGOS ADMINISTRADORES.NET, 2017)

O colaborador mesmo que tenha algum direito desrespeitado pelo empregador durante determinado período, ao se deparar com um programa no qual a empresa demonstre preocupação com sua carreira pode abrir mão de acionar a justiça para questionar seus direitos infringidos.



1 Graduação em PsicologiaFaculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em PsicologiaFaculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em PsicologiaFaculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

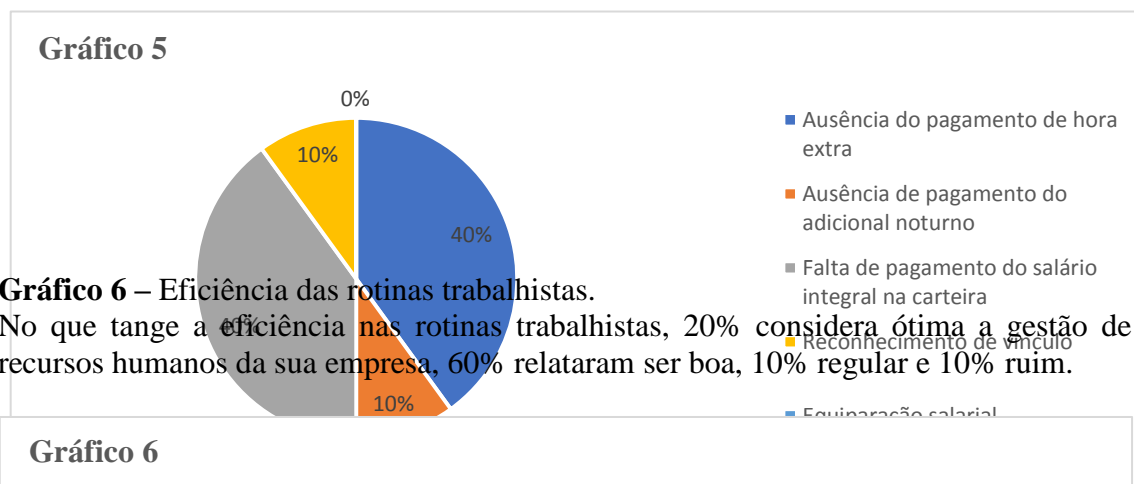


### Gráfico 5 – Existe programa de *outplacement* na empresa.

No que diz respeito aos principais motivos das reclamações trabalhistas das empresas entrevistadas, observa-se que 40% dos passivos acionados pelos trabalhadores foi devido à ausência de pagamento de hora extra, 10% referente ao não pagamento de adicional noturno quando o colaborador realizava uma atividade após as 22:00 horas, 40% apontaram sobre o não pagamento integral do salário na carteira, ou seja, o funcionário tinha um salário total de R\$ 2.000,00 porém a empresa pagava apenas R\$ 1.500,00 na carteira e os demais R\$ 500,00 pagava-se por fora.

Pagar uma parte do salário por fora além de ilegal prejudica consideravelmente o trabalhador pois esse valor acaba não sendo base para férias, 13º, FGTS dentre outros.

Ainda sobre os principais motivos, 10% refere a reclamação por reconhecimento de vínculo e quanto a equiparação salarial não relataram na pesquisa problemas nessa esfera.



## 5. CONCLUSÕES

1 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

Após analisar e discutir os dados obtidos através da pesquisa percebe-se que houve um aumento das reclamações trabalhistas em grande escala nos últimos anos devido ao aumento da taxa de desemprego.

O que agrava esse cenário é o despreparo dos departamentos de recursos humanos em trabalhar com eficiência para reduzir os passivos trabalhistas dentro das organizações através de uma gestão eficiente.

Não apenas em momentos de insegurança dos trabalhadores, mas de forma geral os profissionais a frente da área de recursos humanos precisam manter as práticas trabalhistas sempre alinhadas com os órgãos de fiscalização além de proporcionar uma gestão transparente e justa. Direitos como pagamento do salário em dia e integral na CTPS, 13º salário, abono de férias, férias, adicional noturno, hora extra, insalubridade, periculosidade, depósito do FGTS devem ser administrados com total eficiência, sem margem de questionamento, o que não vem acontecendo em todas as empresas entrevistadas.

Diferente de períodos anteriores, atualmente principalmente devido à internet e aos sindicatos os trabalhadores estão informados e cientes da maior parcela das práticas realizadas pelas empresas nas quais podem ou não desrespeitar seus direitos, além disso a um número exorbitante de advogados trabalhistas aguardando em seus escritórios um trabalhador disposto a acionar na justiça do trabalho a empresa que trabalha atualmente ou já trabalhou.

Exigir práticas de *outplacement* neste momento talvez seja algo utópico, a própria pesquisa aponta a baixa aderência dessa prática pelas organizações.

No entanto, tratar dos processos de desligamento com maior sensibilidade é algo extremamente necessário para minimizar os sentimentos negativos que os trabalhadores dispensados estão sentindo.

Com base em sentimentos e emoções como raiva, injustiça, frustração além da falta de perspectiva de recolocação profissional que o trabalhador se vê em um cenário com pouquíssimas alternativas, e acionar a empresa na justiça do trabalho torna-se uma solução para seus problemas financeiros.

Enfim, conclui-se que no momento atual de recesso na econômico do nosso país as empresas precisam estar atentadas quanto a eficiência de suas práticas trabalhistas, qualquer brecha deixada pelo empregador por ineficiência em sua gestão pode gerar transtornos imensuráveis em um futuro próximo.

Raramente uma empresa está preparada financeiramente para quitar mediante sentença da justiça do trabalho seus débitos com seus ex-funcionários, qualquer despesa extra pode resultar em falência nos negócios.

Um recursos humanos consciente da situação e proativo nesse momento pode ser a solução para as empresas reduzirem o risco dos passivos trabalhistas uma vez que é esse departamento responsável por administrar as pessoas da empresa. A direção, gerentes e as lideranças das organizações ocupam um papel fundamental neste momento, pois, as diretrizes de uma empresa são desenhadas no estratégico.

O departamento jurídico ou a contratação de um consultor trabalhista alinhado com as práticas de RH também pode ser uma dobradinha importantíssima para assegurar a continuidade dos negócios. Em determinadas situações os profissionais da área de recursos humanos podem-se deparar com cenários desconhecidos, e ter aonde recorrer nesse momento é fundamental.

---

1 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

## 6. REFERÊNCIAS

AEDB, Associação Educacional Dom Bosco, S. e et al. *Outplacement*. Disponível em: [http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/275\\_OUTPLACEMENT-SEGET.pdf](http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/275_OUTPLACEMENT-SEGET.pdf). Acesso, 5 março, 2017.

ARTIGOS ADMINISTRADORES, S. e et al. *Outplacement, um apoio na transição de carreira profissional*. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/outplacement-um-apoio-na-transicao-de-carreira-profissional/95565/>. Acesso, 4 março, 2017.

BARBOSA, Wander. *Principais motivos que ensejam uma reclamação trabalhista*. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,principais-motivos-que-ensejam-uma-reclamacao-trabalhista,53400.html>. Acesso, 5 março, 2017.

CURY, Anay; CAOLIA, Cristiane. *Desemprego fica 11,8% no trimestre encerrado em agosto*. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/09/desemprego-fica-em-118-no-trimestre-encerrado-em-agosto.html>. Acesso, 4 março, 2017.

FERREIRA, Ligia. *Reclamação trabalhista: conceito e estrutura*. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7704/Reclamacao-trabalhista-conceito-e-estrutura>. Acesso, 4 março, 2017.

MARTELLO, Alexandre; AMARAL, Luciana. *Proposta do governo permite jornada negociada entre patrões e empregados*. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/proposta-de-reforma-trabalhista-autoriza-jornada-de-ate-220-horas-por-mes.ghtml>. Acesso, 4 março, 2017.

MOREIRA, Assis. *Brasil terá 1,2 milhões de desempregados a mais em 2017, prevê OIT*. Disponível em: < <http://www.valor.com.br/brasil/4834848/brasil-tera-12-milhao-de-desempregados-mais-em-2017-preve-oit>>. Acesso, 4 março, 2017.

ORLICKAS, Elizenda. *Humanizar a Demissão*. Melhor: Gestão de pessoas, São Paulo, ano 23, nº 332, p. 34-35, julho. 2015.

REVISTA EXAME, S. e et al. *21 erros que levam a ações trabalhistas contra uma empresa*. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/pme/21-erros-que-levam-a-acoes-trabalhistas-contr-uma-empresa/>. Acesso, 5 março, 2017.

SEHLI, Daniele. *Reclamação Trabalhista I: petição inicial*. Disponível em: <http://www2.videolivrraria.com.br/pdfs/5798.pdf> . Acesso, 4 março, 2017.

---

1 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

TREVIZAN, Karina; REIS, Thiago. **Com o desemprego alto, processos da Justiça do Trabalho disparam em 2015.** Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2016/02/com-desemprego-alto-processos-da-justica-do-trabalho-disparam-em-2015.html>. Acesso, 3 março, 2017.

---

1 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

2 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)

3 Graduação em Psicologia Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC)