

# IMPACTOS DA NÃO PERTENÇA A UMA ORGANIZAÇÃO LABORAL

2003

Relatório da Investigação realizada para a Unidade Curricular de 'Seminário',  
pertencente ao 5.º ano da Licenciatura em Psicologia

**Sandra Patrícia Araújo Bento**

Licenciada em Psicologia pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação  
da Universidade do Porto, Portugal  
[pattaraujo@gmail.com](mailto:pattaraujo@gmail.com)

Orientação:

**Professora Doutora Filomena Jordão**

Docente da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação  
da Universidade do Porto, Portugal

---

## RESUMO

A organização laboral é uma grande potência na regulação social do indivíduo e na sua própria socialização, aculturando-o, fazendo com que ele se identifique com ela e tornando-a o seu grupo de pertença, contribuindo para a evolução da empresa e de si próprio (Câmara, Guerra & Rodrigues, 1998). Sabemos que a não-pertença a uma organização laboral, seja por não conseguir arranjar emprego seja por estar desempregado, acarreta impactos para o ser humano, e são esses que nos propomos aprofundar. Assim, pretendemos responder às seguintes questões de investigação: (a) Que sentimentos experienciam as pessoas quando desempregadas, (b) Que consequências a nível psicológico e social e sentem e (c) como lidam as diferentes pessoas desempregadas com essas consequências. O método escolhido foi o estudo de caso múltiplo (Yin, 1994). Especificamente, iremos utilizar o estudo de caso exploratório, já que o objectivo é explorar os impactos do desemprego com algum detalhe num número restrito de casos e procurar consequências até aqui não exploradas em pormenor. Para isso recorreremos ao método de 'histórias de vida' na vertente da psicobiografia e à entrevista anti-directiva temática como técnica de recolha de dados (Poirier, Clapier-Valladon, & Raybaut, 1999). Foram realizadas entrevistas com quatro sujeitos, desempregados, com idades entre os 18 e os 49 anos, e depois procedeu-se à análise de conteúdos das transcrições. Conclui-se que os entrevistados não estavam a relevar sentimentos e vivências aprofundadas acerca de experiência de desemprego e reflectimos sobre o que poderá ter causado esta situação. Concluímos que a integração num curso de formação profissional serviu de apoio social e esbateu os efeitos do desemprego. Terminamos deixando sugestões detalhadas acerca de como minorar os efeitos negativos do desemprego.

**Palavras-chave:** Emprego, desemprego, impactos, organização

## ÍNDICE DE QUADROS

**Quadro 1.** Afirmações dos sujeitos que se integram na Categoria A

**Quadro 2.** Afirmações dos sujeitos que se integram na Categoria B

**Quadro 3.** Resumo das respostas dos sujeitos nas duas questões de investigação

**Quadro 4.** Excertos significativos das entrevistas relativamente ao Curso

## ÍNDICE DE ANEXOS

**Anexo A:** Guião de Entrevista Semi-estruturado

**Anexo B:** Relatório da Entrevista 1

**Anexo C:** Relatório da Entrevista 2

**Anexo D:** Relatório da Entrevista 3

**Anexo E:** Relatório da Entrevista 4

## I. Prólogo

*Serve este prólogo, e também o epílogo, de meu retiro espiritual, onde falarei das minhas expectativas, interesses e motivos da escolha deste tema, sem procurar sustentações noutros obreiros que não nos meus neurónios.*

*Desde longa infância que observo com outros olhos esta temática. Apesar de o saber antes, é apenas aos meus 12 anos que ganho consciência desta problemática, momento em que minha mãe perdeu o seu emprego (o melhor que tinha até à altura), devido à abolição das fronteiras europeias, já que os Ajudantes-Despachantes deixaram de ser necessários (nunca recebeu a indemnização).*

*Cerca de 2 anos mais tarde, e “carregada” de formação profissional, encontra, finalmente, outro emprego. Três anos mais tarde é despedida sem saber porquê: é apenas meses depois que descobre que se tratou de um mal-entendido entre a hierarquia e o departamento de pessoal! Dois anos mais tarde ingressa no que julgava poder ser o seu último emprego, que apesar de receber muito menos que nos anteriores, demonstrava ser estável – porém teve de entrar em acordo para rescisão de contrato com o patrão, três anos após o ingresso na empresa, já que a entidade precisava de um jovem licenciado em contabilidade (pois necessitava de vinhetas para poder ter mais clientes).*

*Nos últimos meses passou por duas empresas “à experiência”, ou seja, sem vínculo laboral, e actualmente, encontra-se mais uma vez desempregada, a receber subsídio de desemprego, que acabará em poucos meses.*

*Antes de eu ter consciência disto, já ela tinha tido outros processos em tribunal por falências fraudulentas e indemnizações por pagar.*

*Esta é a história de vida de base, que no fundo me impulsionou para este campo.*

*A minha experiência no mundo do trabalho não deixa de ser semelhante: iniciei actividade profissional, em hotelaria, aos 18 anos, porém saí para ingressar na faculdade. A Faculdade sabia-me a pouco, e meses após o ingresso tiro o curso de formação pedagógica inicial de formadores, com esperança de dar formação enquanto prosseguia estudos; depois de muitos currículos enviados, encontrei emprego em part-time numa empresa de tratamento de água, onde trabalhei todo os meus 3.º e 4.º anos da licenciatura, a executar design gráfico, imagem, formação interna, apoio informático, etc. Ao mesmo tempo deste emprego, durante 6 meses tentei manter um outro num ginásio, mas a pressão foi demasiada - nestes dois empregos nunca descontei para a segurança social!*

*Por último, em Outubro de 2001 encontrei uma empresa em expansão que me contratou para formador de informática aplicada a jovens entre os 6 e os 12 anos – planeei todos os módulos de raiz e iniciei a candidatura à acreditação do centro, porém como trabalhava em*

*part-time ficava “cara” e um professor desempregado por pouco mais que o salário mínimo “roubou-me” o lugar (curiosidade: Eu é que o contratei!) – o caso foi parar a tribunal do trabalho durante um ano e dois meses, pois despediram-me seis meses antes do final do contracto. Após este tempo, os meus ex-patrões, receosos pela penhora dos bens, propuseram-me um acordo, pagando-me menos 1/4 do valor declarado na sentença do tribunal.*

*A revolta é bastante. Em casa, sinto a diferença de clima quando todos se encontram a trabalhar ou quando eu ou a minha mãe estivemos desempregadas. No entanto, eu facilmente transformei o facto de ser estudante na minha profissão, mas...e os casos em que não é assim tão fácil? Eu poupei para estudar e fui ajudada por familiares...e quem não tem capacidade de sustentar gastos com necessidades básicas? Eu tive direito a subsídio de desemprego após o meu primeiro emprego....e os que “trabalham por fora”? E os rendimentos mínimos mal atribuídos? E os mal geridos?*

*Todo este problema é inevitavelmente político, mas também social, afectivo e psicológico. Se politicamente tentei fazer e nada consegui (fui vice-presidente de uma associação cultural e “não interessavam” projectos neste sentido), tentarei dar o meu contributo nas outras áreas, no ano que poderá ser o último em que o poderei fazer, já que depois a probabilidade de me tornar investigadora é escassa!*

## II. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

*“Estudar sem reflectir é vão – Reflectir sem estudar é perigoso”*

Conversações de Confúcio, II, 15

### Os Conceitos: Emprego, Desemprego e Trabalho

Sentimos ser relevante o esclarecimento destes conceitos e, para tal, começaremos pelo emprego, seguido do desemprego e, por último, de um conceito mais abrangente que poderá estar presente em qualquer um deles, ou seja, o trabalho.

Segundo Fryer e Payne (1986:236), podemos definir emprego como uma *“troca contratual, institucionalmente regulamentada, entre duas partes, em que uma vende, e a outra compra trabalho, normalmente por dinheiro, mas também poderá ser por bens ou serviços”*.

Um desempregado é, então, uma pessoa que já teve emprego e que deixou de o ter. Deve fazer-se, no entanto, a distinção entre o desemprego que é voluntário e o que não é. De facto, interessa-nos os **desempregados** que estão efectivamente interessados em trabalhar e não encontram emprego, ou seja, os desempregados involuntários.

Podemos ainda fazer a distinção entre o desemprego curto e longo. Hammarstron e Janlert (2002) oferecem-nos esta distinção de forma clara, considerando que o desemprego é *curto*, quando dura entre 6 meses e 18 meses e é *longo*, quando dura mais de 18 meses. Para estes autores, menos que 6 meses é não-emprego ou estar “entre empregos”.

Roberts *et al* definem trabalho por *“qualquer acção sobre a natureza, pessoas ou ideias com objectivos de aumentar o seu valor para uso futuro”* (cit in Fryer, D. & Payne, R., 1986:236). As actividades fora deste âmbito, ou seja com objectivos de lazer, têm como objectivo satisfação intrínseca. Muitas actividades são trabalho (trabalho doméstico, jardinagem, estudar, etc.) mas não são consideradas emprego. Quando uma pessoa fica sem o emprego muitas actividades continuam, por exemplo, familiares, maternais ou paternais, comunitárias, de cidadania, amizade, etc., e todas estas implicam determinados deveres e obrigações (Fryer & Payne, 1986).

Uma frase famosa de Vaclav Havel, político, ilustra bem o navio no qual temos sido pressionados a embarcar nestes últimos anos: *“Acabou a era do emprego. Começa a era do trabalho.”*. Isto poderá conduzir a uma readaptação das pessoas a novas formas de vida e a que nos submetamos à ausência de vínculos, para ingressar em constantes voos de borboleta (Azevedo, 1999) de trabalho em trabalho, sem ter emprego. Estas novas formas de estruturar a

vida poderão levar à corrosão do carácter (Sennet, 2001) ou, talvez, a uma adaptação da espécie humana num sentido evolutivo positivo.

Em suma, ser desempregado não é não ter trabalho, porque muitas actividades de trabalho continuam, apesar de se localizarem sob outros trâmites (Fryer & Payne, 1986).

### **As Causas do Desemprego**

Os economistas têm descrito as causas do desemprego como friccionais, temporárias, estruturais ou cíclicas (Glyptis, 1989). As friccionais são produzidas quando os trabalhadores procuram um emprego e não o encontram de imediato. A temporária é produzida quando as empresas estão em baixa temporada, como acontece, por exemplo, com a indústria da construção civil, durante o Inverno. A estrutural decorre de um desequilíbrio entre o tipo de trabalhadores de que os empresários necessitam e os que estão disponíveis para emprego, ou seja há uma não coincidência entre o tipo de oferta e o tipo de procura. A cíclica resulta da falta de procura geral de trabalho: quando o ciclo económico cai, a demanda de bens e de serviços também diminui e ocorre a demissão de trabalhadores.

### **A Importância da Pertença a uma organização laboral**

*“O homem nasceu para o trabalho como um pássaro para voar”*

(Job, *cit in* Fernandes, 1979:4)

O nosso trabalho é o nosso facto social total, já que estrutura por inteiro a nossa relação com o mundo, mas também as nossas relações sociais. É a relação social fundamental, assim, somos uma sociedade baseada no trabalho, por muito que muitas vezes queiram fazer-nos sair dela (Habermas, 1985 *cit in* Méda, 1999). O trabalho desempenha papel de reforço nas sociedades colectivas, permite aos indivíduos serem parte activa de uma relação social maior e através dela integrarem-se na comunidade, e na sociedade em miniatura que é a empresa.

O contrato laboral faz nascer um laço pessoal de fidelidade recíproca que se aparenta aos laços familiares de direitos e deveres. O trabalho de cada um é ao mesmo tempo obra, exprime a personalidade do seu autor, e social, destina-se a ser lido, visto pelos outros. O trabalho é assim, uma necessidade vital, é muito simplesmente a nossa relação com os outros (Méda, 1999).

A função social das organizações estende-se ainda mais além, já que as pessoas passam grande parte das suas vidas nas organizações, passando estas a exercer uma influência no

desenvolvimento das capacidades intelectuais dos indivíduos e, conseqüentemente, no nível intelectual dos membros da sociedade como um todo (Aguiar, 1988). Assim, na situação de desemprego, muitas capacidades poderão ver-se atrofiadas, como por exemplo a criatividade, a capacidade de resolução de problemas, a percepção social. A falta de manutenção e actualização de determinadas competências que os trabalhadores possuem pode fazer com que haja uma diminuição da eficácia destes, apesar de determinados tipos de organizações, por exemplo organizações muito burocráticas, também poderão causar efeitos semelhantes (Jordão, 2002<sup>i</sup>).

Por outro lado, desvincular-se de uma organização laboral, poderá ser um momento de reflexão pessoal, de reorientação e reconversão profissional, um momento para o indivíduo se dedicar a outros campos da sua vida que não o profissional.

É certo já que a relação de trabalho fornece uma certa qualidade de vida a vários níveis para a maior parte das pessoas. No entanto, num estudo de Fletcher e Payne (1980, *cit in* Fryer, D. & Payne, 1986), cerca de 10 % a 15 % das pessoas empregadas afirmaram que o seu emprego era um factor *stressante*<sup>ii</sup>, e estes reportavam níveis de stress suficientemente elevados para requererem medicação ou tratamento psicológico. Locke (1976 *cit in* Fletcher & Payne, 1986) refere também que cerca de 20 a 25 % da força de trabalho se sente insatisfeita com os seus empregos, e, por último, War e Payne (1982 *cit in* Fletcher & Payne 1986:263) relataram que 20 % dos sujeitos do seu estudo identificaram o seu emprego como a maior fonte do seu stress. Curiosamente então, efeitos semelhantes aos de não pertença a uma organização laboral poderão também surgir em pessoas empregadas que não têm trabalho no seu dia-a-dia de emprego, que não gostam do trabalho que fazem, etc.

Porém, o desempregado poderá ver a sociedade “com outros olhos”, culpabilizando-a da sua situação e revoltando-se contra ela, enquanto que o empregado, na sua maioria, sente-se integrado, mesmo que muitas vezes insatisfeito.

Outras necessidades deixam também de ser satisfeitas na ausência de um emprego: a de estima, de reputação e status, de importância, de utilidade, de ser necessário ao mundo, de liberdade e independência, de intimidade, de auto-realização, de sistemas de valores, (Maslow, 1970, *cit in* Aguiar, 1988), de poder, de associação e de realização McClelland (*cit in* Schein, 1982:68). Mais uma vez, os empregados podem também experienciar a não satisfação de algumas destas necessidades, porém, a garantia de um salário ao fim do mês garante o alcançar de uma certa liberdade económica que o desempregado não obtém.

A organização laboral é uma grande potência na regulação social do indivíduo e na sua própria socialização, aculturando-o, fazendo com que ele se identifique com ela e tornando-a o seu grupo de pertença, contribuindo para a evolução da empresa e de si próprio (Câmara, Guerra & Rodrigues, 1998). Também os valores são intersubjectivamente partilhados: o indivíduo é imbuído pelos valores organizacionais e vice-versa, e não tendo contacto mínimo com esta realidade (a organização laboral) é “marginalizado” socialmente.

O acto de trabalhar, no contexto de um emprego, na sociedade em que vivemos, representa “o elo de ligação do indivíduo com a realidade, o meio que lhe confere uma identidade de pertença” (Rodrigues & Rodrigues, 1987:123) e o contexto de trabalho é um contexto muito particular, “no qual os colaboradores constróem significados e relações que são muitas vezes únicas” (Coetsier & Spoelders-Claes, 1987:160)

Clarke e Critcher (1985 *cit in* Glyptis, 1989) chegam a afirmar que cinco necessidades são satisfeitas pelo emprego: **(a)** a estruturação do tempo, impondo um determinado grau de organização nos horários das pessoas; **(b)** a partilha de experiências, fora do contexto familiar, ou seja, a possibilidade de construir amizades e conhecimentos com outras pessoas que não fazem parte da família do indivíduo; **(c)** a união de indivíduos em objectivos que ultrapassam os seus próprios, ou seja, a colaboração com outros para atingir fins que os indivíduos não atingiriam sozinhos; **(d)** a obtenção de status e identidade, e, por último, **(e)** o reforço da sua actividade, isto é sentir que o que faz “vale a pena” e contribuir para algo maior.

Fryer e Payne (1986:239) afirmam ainda que encarnar um papel numa instituição é experienciado como *potenciador de um status de normalidade e de legitimação*, e além do status de pertença à organização em si, o papel em determinadas áreas de trabalho fornece também uma *identidade e um status* (por exemplo, ser cirurgião, médico), relacionado com a categoria profissional (Ibidem, 1986:239).

## Os Efeitos da Não-Pertença a uma organização laboral

*"A tecnologia moderna é capaz de realizar a produção sem emprego. O diabo é que a economia moderna não consegue inventar o consumo sem salário."*

Hebert de Souza (Economista)

A experiência de desemprego pode realmente ser uma vivência traumática, equiparada a uma crise de “perda” ou “luto”, com graves repercussões psicológicas, em que o bem-estar dos indivíduos é inegavelmente afectado (Rodrigues & Rodrigues, 1987); podemos compará-lo inclusive a uma “amputação”, com consequências psicológicas e sociais (Ibidem).

Kübler-Ross (*cit in* Rodrigues & Rodrigues, 1987) identifica 3 estádios na vivência do desemprego: **(a)** primeiramente, o indivíduo vive uma fase de esperança, onde quase não existe procura de um novo emprego; **(b)** de seguida, ocorre um momento de dúvida, cólera e hesitação, no qual a procura de emprego é intensa, e por último, **(c)** uma fase de resignação e afastamento, caracterizada por deterioração psíquica e física, onde deixa de existir qualquer procura por emprego e, ocasionalmente, um desinteresse generalizado.

Eisenberg e Lazarsfeld (1938, *cit in* Fryer & Payne, 1986:260) apontam para um modelo de fases após a perda de emprego relativamente semelhante ao de Kübler-Ross. Primeiro surge o CHOQUE, que é seguido de uma procura activa de emprego carregada de OPTIMISMO; de seguida, quando os esforços falham surge o PESSIMISMO e a ansiedade, sendo este o mais crucial dos estádios. Por último, a pessoa é invadida por um FATALISMO e adapta-se a esse novo estado.

Para uma visão mais rica das possíveis fases que atravessa um desempregado, podemos integrar estes dois modelos: o indivíduo sofre um choque imediato face ao despedimento, porém, não procura novo emprego de imediato já que está repleto de esperança face ao seu futuro; depois, inicia a procura de emprego de forma optimista, até que começam a surgir dúvidas e incertezas, e o indivíduo começa a ser invadido de pessimismos face ao futuro; face a isto, surge a ansiedade, a hesitação e uma certa raiva face a sociedade, e afasta-se de tudo, resigna-se, e deixa que o fatalismo se instale, pensando que já não há nada a fazer.

A vivência de um processo de desemprego jamais poderá ser generalizada: as consequências existem quer em homens e mulheres, nos diferentes sectores da economia e em trabalhadores pouco e muito qualificados; a forma como cada indivíduo vivencia uma situação de desemprego varia com o seu estilo atribucional, locus de controlo, auto-estima, auto conceito, valor atribuído ao trabalho, expectativas vocacionais, nível de aspiração, padrões de relações sociais e familiares, etc., e todos estes constructos poderão também variar consoante o nível

socio-económico, contexto de vida, redes sociais de apoio, estilos educativos parentais, condição cultural, etc.

Pese embora tudo isto, Kaufman (*cit in* Rodrigues & Rodrigues, 1987) cita em geral o aparecimento de sentimentos como desânimo, agressividade, perda de identidade, inibição, apatia e culpabilidade, como alguns dos característicos ao longo de um processo de desemprego. Kelvin (1980 *cit in* Glyptis, 1989) acrescenta ainda sentimentos de degradação, vergonha, falhanço e inadequação como presentes em pessoas desempregadas. Hargreaves (1981 *cit in* Glyptis, 1989:198) afirma que os desempregados consideravam-se merecedores de culpa e “parasitas” dos outros, assim, não só perdem o seu status de valor positivo de estarem empregados (como também acontece com os reformados), mas ganham um valor negativo, associado a um certo falhanço (Fryer & Payne, 1986).

Este valor negativo e um certo estigma face aos desempregados vem a ser confirmado por um estudo sobre a responsabilidade atribuída às pessoas na condição de desempregadas. Wohl, Pritchard e Kelly (2002) concluem que as pessoas atribuem o facto da pessoa estar empregada ou desempregada apenas a ela própria, ou seja, a condição de empregado ou desempregado para sujeitos do estudo, dependia só deles e de mais ninguém.

No campo das relações interpessoais também podem ocorrer mudanças. A relação com a família em geral e amigos, por exemplo, poderá tornar-se emocionalmente mais carregada, *stressante* e problemática (Bakke, 1961; Cater & Easton, 1980; Fagin & Little, 1984; Komarovsky, 1940; Liem & Liem, 1979; Schozman & Verba, 1979; Tausky & Piedmont, 1967 *cit in* Fryer & Payne, 1986:259).

Em termos de constructos puramente psicológicos, Fryer e Payne (1986:247) compilam vários estudos que apresentam fortes indícios de altos níveis de sentimentos negativos e constrangimentos. Assim, no campo das dificuldades cognitivas, Fryer e Warr (1984, *cit in* Fryer & Payne, 1986:249), conduziram um estudo com 954 desempregados que relataram dificuldades de concentração, referindo que demoravam mais tempo a realizar tarefas e que se sentiam “enferrujados”; 10 % dos sujeitos chegaram a afirmar cometer erros a fazer compras e dificuldades em compreender material escrito. Em suma, 10 dos 12 itens apresentavam um efeito de lentidão.

Quanto à mudança na auto-estima, à depressão e outras perturbações psicopatológicas, os estudos estão num emaranhado. Por um lado, muitos autores acreditam que a investigação quantitativa talvez não seja a melhor, e por outro, estes instrumentos quantitativos não foram especificamente concebidos para avaliar pessoas que perderam o emprego, logo muitos dos resultados não poderão ser atribuídos apenas ao facto das pessoas estarem, no momento desempregadas (Platt & Keitman, 1985; Yap, 1958 *cit in* Fryer & Payne, 1986).

No campo do suicídio e para suicídio, muitos autores apresentam estudos que comprovam uma forte ligação entre estes e o facto de se perder o emprego (Ibidem).

Mas, a vivência de um processo de desemprego traz não só malefícios psicológicos mas também físicos.

No âmbito dos malefícios físicos podemos referir, principalmente, um estudo de Hammarstron e Janlert (2002) no qual há indícios de que o desemprego de longa duração em jovens (16 a 27 anos), tem efeitos maléficos a longo termo (*follow up* de 14 anos), não só a nível psicológico, como a nível de consumo de substâncias, principalmente consumos tabágicos (Ibidem).

Esta divisão entre malefícios físicos e psicológicos é puramente académica, já que, se reflectirmos eles interpenetram-se, conduzindo muitas vezes a um perigoso círculo vicioso.

Como podemos concluir, a organização de pertença, é de facto um factor de inserção social. Num momento em que a sociedade moderna origina uma série de dificuldades no que respeita à construção de relações estáveis e desenvolvimento de raízes culturais, já que terminou o tempo do emprego e começa “a era do trabalho”, a empresa “*começa a ser o ponto de encontro do indivíduo em sociedade e começa a ser o local mais sólido para criação de novas pertenças*” (Câmara, Guerra & Rodrigues, 1998: 137).

Em suma, sabemos que a “não pertença” a uma organização laboral desencadeia vivências menos agradáveis ao ser humano, e são essas que nos predispomos a perscrutar.

## **A Problemática do Desemprego em Portugal**

A problemática de desemprego tem-se tornado cada vez mais evidente em Portugal. Desde 1974 que este tem vindo a ser um problema flagrante em Portugal, não só pelas mudanças económicas e sociais a operarem-se no país, como também pelo retorno de 90000 homens do contingente militar e pelo regresso massivo de 600000 repatriados (Rodrigues, 1988). Entre 1991 e 2001 ocorreu um aumento generalizado nas taxas de desemprego (INE, 2001), afirmando muitos especialistas que este advém de causas estruturais (Glyptis, 1989), isto é, de um desequilíbrio entre o tipo de trabalhadores de que os empresários necessitam e os que estão disponíveis para emprego, por exemplo, a pouca percentagem de pessoas que terminam a escolaridade obrigatória, e por outro lado, o número, a aumentar, de licenciados no desemprego.

### *Iniciativas de Combate ao Desemprego Em Portugal*

As iniciativas de combate ao desemprego em Portugal actualmente, são basicamente as seguintes: **(a)** atribuição de subsídios (subsídio de desemprego, subsídio social de desemprego, e indirectamente, o rendimento mínimo, etc.); **(b)** promoção de diversos tipos de formação

profissional (proporcionada, directa ou indirectamente, pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional); (c) atribuição de incentivos à criação do próprio emprego; (d) promoção de programas de ocupação de tempos livres para desempregados a receber subsídio de desemprego (são programas que consistem na colocação do desempregado em postos na função pública (na grande maioria) e nos quais o trabalhador recebe (além do subsídio a que tem direito) mais 20% do salário mínimo nacional e subsídio de alimentação); (e) promoção de incentivos à contratação de jovens à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração; (f) promoção de estágios profissionais (para pessoas com menos de 30 anos<sup>iii</sup>, detentoras do 12.º ano, bacharelato ou licenciatura).

No âmbito destas políticas apenas recebem subsídio de desemprego os trabalhadores que tenham laborado um total de 540 dias, e recebem subsídio social de desemprego, os que tenham laborado no mínimo 6 meses (estando este dependente do rendimento do agregado familiar, quer seja só subsídio social de desemprego quer seja subsídio social de desemprego subsequente ao subsídio de desemprego). Assim, uma pessoa que nunca trabalhou apesar de ser chamada pelo senso comum de desempregada, não tem direito a qualquer tipo de subsídios, porque na realidade não o é, já que nunca teve emprego. Além disso, um desempregado de longa duração (DLD) só é considerado como tal quando está a receber subsídio há mais de 1,5 anos. Existem também políticas de incentivo à contratação de desempregados de longa duração, porém estas só são viáveis quando o empregador contrata o trabalhador num sistema de efectividade (contrato sem termo).

Estes parâmetros funcionam para o sistema institucional em vigor.

Os últimos dados do ano de 2002 revelam taxas de desemprego na ordem dos 2,7% nos Açores e Madeira, 4,7% no Algarve, 7,4% no Alentejo, 6,4% em Lisboa e Vale do Tejo, 2,5 % no Centro de Portugal e 5,4% no Norte de Portugal (Caetano, Carvalho e Rapazote, 2002).

*Ergo*, o número de desempregados ronda os 276000, sendo que a percentagem de novos desempregados em Julho e Setembro de 2002 aumentou 23,2 % quando comparado com o mesmo período de 2001, sendo as mulheres e os jovens os mais afectados (Ibidem).

Todos estes dados “assustadores” quando colocados ao lado do papel central que desempenha o emprego na nossa sociedade gritam por uma explicação: o que acontece a quem não tem “laços laborais”? Que mecanismos psicológicos, sociais, afectivos ficam melindrados?

Em Portugal, para além dos dados estatísticos sobre o tema, escasseiam estudos em todas as áreas que poderiam abordar esta temática, áreas como por exemplo a sociologia, psicologia, economia, etc. Assim, grande parte da informação recolhida é essencialmente teórica e dedutiva, baseada em observações e opiniões dos seus autores.

Poucos estudos têm sido feitos sobre o tema do impacto do desemprego no ser humano, porém existem algumas revisões e até estudos empíricos sobre o tema que foram referidos anteriormente e que são ponto de partida para esta investigação.

### III. MÉTODO

#### Método de Estudo de Caso

O estudo de caso é um método de investigação preferencial quando se trata de aprofundar acontecimentos contemporâneos cujos comportamentos não podem ser manipulados (Yin, 1994). Um estudo de caso é empírico quando se *investiga em contexto real, e especialmente quando as ligações entre o fenómeno e o contexto não são claramente evidentes* (Yin, 1994:13), como é o caso do desemprego.

Sendo cada ser humano único e irrepetível, seria impossível captar todos os sentimentos e, logo, consequências de uma perda de laços laborais nos aproximadamente 4,5% de desempregados portugueses, e mesmo numa pequena amostra, já que a variabilidade seria tão tremenda, que chegaríamos apenas a alguns sentimentos comuns entre os entrevistados (como por exemplo, desânimo, agressividade, perda de identidade, inibição, apatia e culpabilidade, já referidos por Kaufman (1982 *cit in* Rodrigues & Rodrigues, 1987).

A escolha deste método para este estudo provém do facto do objectivo do estudo ser a análise de casos concretos e não a obtenção de resultados generalizáveis. Aliás, este desenho experimental, mas do tipo revelatório (por se tratar de uma situação antes inacessível para investigação), foi utilizado numa investigação semelhante, acerca dos problemas e consequências do desemprego num bairro em Washington, D.C. por Liebow (*cit in* Yin, 1994:41).

Nos diversos tipos de estudo de caso podemos situar-nos no estudo de caso múltiplo (Yin, 1994).

Para esta investigação iremos utilizar o estudo de caso exploratório, já que o objectivo é explorar os impactos do desemprego com algum detalhe num número restrito de casos e procurar consequências do mesmo até aqui não exploradas em pormenor.

#### Objectivos do estudo e Questões de Investigação

O objectivo de base deste estudo é reflectir, documentar e identificar os vários impactos do desemprego involuntário no indivíduo, com base na análise de um número restrito de casos.

Visto ser usado o método de estudos de caso, devemos colocar questões de investigação ao invés de hipóteses de investigação (Yin, 1994). Assim, este racional sugere a formulação destas em forma de “quem”, o “quê”, “como”, “porquê”, etc.

As questões de investigação deste estudo são: **(a)** a primeira questão é a seguinte: Qual o impacto psicológico, social e afectivo-emocional do desemprego?. Subdividimos esta questão em duas mais específicas: **(a1)** *Que sentimentos experienciam as pessoas quando desempregadas?* e, **(a2)** *Que consequências a nível psicológico e social e sentem?* e, **(b)** uma segunda questão é: Como lidam as diferentes pessoas desempregadas com essas consequências?

Estas são questões de partida, formuladas a partir da análise teórica e que nos permitirão aprofundar esta temática.

## Sujeitos

*"O que diferencia uma pessoa de outra é o seu imaginário, a interpretação que dá aos fatos da vida."*

Tizuka Yamasaki (Escritor)

Participaram neste estudo quatro indivíduos que serão denominados neste relatório de "A.", "J.", "P." e "B.", por motivos de anonimato e confidencialidade.

Os indivíduos que participaram neste estudo têm entre 18 e 49 anos de idade, sendo 3 deles do sexo masculino e um do sexo feminino. Todos os participantes estavam, no momento da entrevista, desempregados, e não recebiam nenhum subsídio por tal. Encontravam-se a frequentar um curso EFA, no Forpescas, e, neste âmbito, recebiam um subsídio de formação.

Dois entrevistados estavam a tentar obter o 6.º ano de escolaridade, enquanto que outros dois tinham como meta o 9.º ano de escolaridade.

No que diz respeito ao estado civil um participante era solteiro, outro era casado (porém, separado no momento) e os dois últimos casados.

Quanto ao tempo de desemprego, um elemento encontrava-se desempregado há cerca de 5/6 anos, outro estava em situação de desemprego há 3 anos, um outro entre 3/4 anos, e por último, o elemento mais jovem estava desempregado apenas há 7 meses. Assim, três elementos são desempregados de longa duração, e um é desempregado de curta-duração.

No que diz respeito às características do desemprego de cada participante, podemos observar situações distintas: **(a)** "A." apresenta um desemprego completamente *voluntário*, ou seja, demitiu-se; **(b)** "J." não é muito claro, mas aparenta ter sido opção sua o afastamento do cargo que ocupava, logo o seu desemprego é *voluntário*, apesar de existirem outros constrangimentos externos; **(c)** "P." terminou o contrato, e tomou a decisão de voltar para Portugal, apesar de existirem também outros condicionantes externos nesta decisão, o seu

desemprego é *involuntário*, já que ele sentia-se muito bem com o seu trabalho e foi contra a sua vontade que o deixou; por último, **(d)** o desemprego de “B.” é também *involuntário*, porém por motivos de saúde. Em suma, surgem-nos dois casos de desemprego voluntário e outros dois de desemprego involuntário, porém, em três casos foi-nos dito que outras variantes influíram no processo (problemas familiares, problemas de saúde, etc.).

### **Método de recolha e análise de dados**

O estudo de caso exploratório utilizado como método, abre portas a diversas metodologias. Assim, e após uma extensa pesquisa sobre as diversas técnicas de recolha de dados, julgamos ter encontrado a que melhor tratará este tema, enaltecendo a relevância do estudo qualitativo e preservando a especificidade de sentimentos vividos por um pequeno número de pessoas. Esse método é denominado “Histórias de Vida”, considerado por muitos autores um “*instrumento essencial da pesquisa em ciências humanas*” (Poirier, Clapier-Valladon, & Raybaut, 1999:92). Podem ser considerados dois tipos: A Sociobiografia/Etnobiografia e a Psicobiografia, na qual nos iremos centrar. Na Psicobiografia, a “*pessoa conta-se no interior de um trama de acontecimentos*” (Poirier, Clapier-Valladon, & Raybaut, 1999:32), assim, é a personalidade, imersa no social e repleta de significações pessoais, o objecto da narração.

É importante também referir que as histórias de vida são “*um método de familiarização do investigador com a situação que quer estudar*”, logo não visam a recolha exaustiva de centenas de dados através de uma amostra estatisticamente significativa, mas sim a averiguação detalhada e qualitativa de aspectos muitos singulares, neste caso das sequelas do desemprego.

#### *A Entrevista anti-directiva temática*

Este tipo de entrevista baseia-se na entrevista semidirectiva, com raiz em Rogers (1942), em que existe um guião orientador não rígido, e onde é privilegiado um estilo de conversa, já que inevitavelmente irá nascer uma familiaridade entre o narrador e **narratário**<sup>iv</sup>. O fim eleito desta técnica é, no geral, recolher o saber específico de que o narrador é portador, e, em particular, é o de “*explorar uma parte da vida do narrador*” e “*está focalizada em determinadas situações vividas*” (Poirier, Clapier-Valladon, & Raybaut, 1999:51); neste estudo, o objectivo será então uma entrevista temática, orientada para a exploração do que o narrador sente como consequências da sua vivência do desemprego.

### *Instrumentos de recolha de dados*

Devido a diversos constrangimentos, este método não foi na realidade utilizado na íntegra. Este método previa 2 ou mais entrevistas para aprofundar a história de vida do sujeito, porém os sujeitos verbalizaram muito pouco na primeira entrevista. Os possíveis motivos deste facto serão discutidos no capítulo V. deste relatório.

Assim, apesar deste método nos ter orientado na construção de um guião de entrevista semi-estruturado e até na condução do estudo propriamente dito, acabamos por realizar entrevistas exploratórias sobre a vivência do desemprego, e não entrevistas anti-directiva temáticas. A escolha de um guião semi-estruturado (Anexo A: guião de entrevista semi-estruturado), advém, mais uma vez, das características da problemática, já que a variabilidade e a riqueza das experiências dos sujeitos entrevistados poderia ser perdida se fosse utilizado um guião demasiado fechado.

Além disso, para que o sujeito participe neste feito, onde irá revelar factos íntimos da sua vida, é necessário deixar a os canais de comunicação abertos, para que cada pessoa verbalize o que bem quiser, sem limitações, e que, afinal, possa contribuir, não só com a sua experiência, mas também com a sua perspectiva sobre a problemática em causa (Yow, 1994).

Para tal, tentaremos recolher alguns dados pessoais, de forma a obter um panorama biográfico mais completo, e para procurar interpretar eventuais diferenças nos efeitos e sentimentos da perda de emprego segundo género, raça, estatuto socio-económico e diferença inter-individuais, que Fletcher e Payne (1986:270) também afirmam existir. Esses dados pessoais são os seguintes: **(1)** idade em que começou a trabalhar; Áreas em que trabalhou; **(2)** Número de desempregos: seu motivo, duração e subsídios obtidos; **(3)** Estado civil; **(4)** Número de filhos; tamanho do agregado familiar (pessoas com quem mantém contacto regular).

Para recolha de dados face às questões de investigação, procuraremos explorar em particular os seguintes assuntos:

**(1)** Como já foi referido por diversos autores [(Kaufman (1982 *cit in* Rodrigues & Rodrigues,1987); Kelvin, (1980, *cit in* Glyptis, 1989:69); Hargreaves (1981, *cit in* Glyptis, 1989:198)] é relevante explorar o que a pessoa **sentiu** no momento em que foi despedida e a evolução desses sentimentos. Exploraremos também o valor que a pessoa atribuía a esse emprego, já que quanto mais empenho, envolvimento e compromisso as pessoas têm com o emprego, mais negativos são os sentimentos advindos do processo de perder o emprego e os seus efeitos costumam manifestar-se com maior gravidade (Kaufman, 1982;Jackson *et al.*,1983; War & Jackson, 1985; Banks & Jackson, 1982 *cit in* Fryer & Payne,1986:256).

(2) Para Kelvin (1980 *cit in* Glyptis, 1989:69), é fulcral a exploração das **áreas** da vida da pessoa que ela sente que foram **afectadas**. A relação com a família em geral e amigos, por exemplo, poderá tornar-se emocionalmente mais carregada, stressante e problemática (Bakke, 1961; Cater & Easton, 1980; Fagin & Little, 1984; Komarovsky, 1940; Liem & Liem, 1979; Schozman & Verba, 1979; Tausky & Piedmont, 1967 *cit in* Fryer & Payne, 1986:259).

(3) O **tempo de lazer** (durante a não-pertença a uma organização laboral) é outro aspecto abordado por Glyptis (1989), e procurar-se-á analisar que *Hobbies*/passatempos a pessoa procurou, que passos tomou para a procura de um novo emprego, e como ocupava o seu tempo livre, tentando identificar as fases que Kübler-Ross (*cit in* Rodrigues & Rodrigues, 1987) relata na vivência deste processo. Além disso, vários estudos demonstraram que a maioria das pessoas desempregadas que tinham oportunidade de continuar com trabalho semelhante ao que faziam no âmbito do seu emprego (mas sem remuneração), não o fazem (Bakke, 1933,1940; Dewbury, 1985; Miles, 1983 *cit in* Fryer & Payne, 1986:239).

Na fase de análise do material, iremos utilizar a análise de conteúdo, que poderá ser definida como uma “*técnica de pesquisa para a descrição objectiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto de comunicações*” (Berelson, 1952:18).

Serão analisadas as entrevistas realizadas, e, tentar-se-á, criar categorias correspondentes aos diferentes tipos de sequelas que são relatadas pelo narrador, e, acima de tudo, que são expressamente atribuídas ao desemprego.

## IV. PROCEDIMENTO

### Contactos Iniciais e Negociação

O nosso primeiro contacto com objectivo de encontrar indivíduos que correspondessem às exigências do estudo foi com duas instituições de renome: A Fenprof, um sindicato de professores que se disponibilizou de imediato a contactar professores não colocados no passado ano lectivo, e o Forpescas, Centro de Formação para o Sector das Pescas (Vila do Conde) onde sabíamos, através de contacto com um trabalhador deste centro, estarem a decorrer formações para desempregados.

O Forpescas, em parceria com o I.E.F.P., ministrava cursos de formação para desempregados (cursos EFA: Educação e Formação de Adultos), que visam a obtenção de equivalência ao 6.º ano de escolaridade e ao 9.º ano de escolaridade (Tipo B1 e B2).

Acabámos por optar pelo Forpescas, principalmente por três factores: (a) em primeiro lugar, pelo acesso mais facilitado a indivíduos desempregados, já que através da Fenprof, teriam de ser feitos contacto individuais a professores não colocados, o que dificultaria o processo; (b) em segundo lugar, devido à escolaridade e à acessibilidade a emprego, ou seja, pessoas com baixa escolaridade poderão ter mais dificuldade em encontrar emprego ou terão de procurar mais arduamente do que professores, que usualmente apenas se candidatam anualmente ao ensino público. Além disso, apesar de existirem diferenças inter individuais, pessoas com uma qualificação superior poderão demonstrar estratégias de *coping* mais adequadas perante a vivência de um processo de desemprego, nesta lógica, seria mais provável identificar os efeitos negativos do desemprego em pessoas de baixa escolaridade; (c) por último, julgamos que a pertença a um sindicato de classe profissional (Fenprof) tem também objectivos de apoio ao sócio desempregado, e que, esse laço tão forte e importante, poderia também minorar os efeitos negativos do desemprego nos professores não colocados.

Assim, foi entregue à responsável do Forpescas<sup>v</sup> o pedido de autorização, por escrito, e foi-nos permitida a realização das entrevistas nas suas instalações, em dias a combinar posteriormente.

Como aconselha Yow (1994), foram marcadas as horas em que iriam ser realizadas as entrevistas numa reunião com a responsável do centro (e mediadora social e pessoal do curso EFA) e com o Formador. Foi também comunicado à responsável do centro que iria receber uma cópia do estudo no final da realização deste.

No primeiro contacto com os formandos foi confirmado se todos se encontravam desempregados, o que, sendo um facto, permitiu a realização das quatro entrevistas.

As entrevistas decorreram ora na biblioteca do centro, ora em salas em que não decorriam formações, e foram integralmente gravadas, após a autorização do entrevistado para tal. No final de cada uma delas foi redigido um relatório individual que inclui a transcrição integral da entrevista, notas e comentários sobre o decorrer da mesma e algumas reflexões (Anexos B, C, D e E).

### **A primeira entrevista**

A primeira entrevista foi a única que foi realizada totalmente em regime de voluntariado, já que, de entre os 13 formandos, o indivíduo ofereceu-se de livre e espontânea vontade. A entrevista com “A.”, de 18 anos, decorreu na biblioteca e teve duração aproximada de 10/15 minutos (Anexo B).

Após esta primeira entrevista foi possível inferir diversas premissas, que ajudariam a construir um melhor design experimental, nomeadamente ao nível das características dos sujeitos da amostra: **(a)** uma pessoa tão jovem não sente tanto os efeitos do desemprego; **(b)** uma pessoa que não tem responsabilidades acrescidas, como por exemplo, esposa e filhos também não parece sentir os efeitos do desemprego de forma tão gravosa; **(c)** uma pessoa que é dependente dos seus progenitores, não tendo empréstimos bancários, rendas, enfim, contas a pagar, parece não se preocupar muito com a vida profissional, e logo não tem (ou pelo menos não demonstra) efeitos maléficos do desemprego (pelo contrário, até parece ver efeitos benéficos!); **(d)** a sua juventude, também a breve experiência laboral e história de vida, fizeram com que a entrevista fosse curta, o que não permitiu uma maior exploração.

Para tentar minorar alguns destes problemas, foi pedido à responsável do Centro que consultasse os dossiers dos formandos, e encontrasse a pessoa mais velha e a que tinha mais tempo de desemprego, que curiosamente, coincidiram. Apesar de não ser um regime totalmente voluntariado, era essencial obter um contraste relevante entre a primeira e a segunda entrevista.

### **A segunda entrevista**

A segunda entrevista, com o Sr. “J.”, de 47 anos decorreu numa sala de formação cedida para o efeito, e durou cerca de 20 a 25 minutos na totalidade (Anexo C). A entrevista decorreu normalmente durante os primeiros 15 minutos, porém, após desligar o gravador, o Sr. “J.” começou a verbalizar o que realmente aconteceu na sua vida, e o que acontecia no momento. Desta experiência, pudemos concluir mais algumas “máximas” orientadoras para o estudo: **(a)**

apesar de legalmente desempregado, o Sr. “J.” nunca deixou de exercer determinadas actividades paralelas, ou seja, apesar de não ter emprego, nunca deixou de ter trabalho; **(b)** o Sr. “J.” tinha conhecimento dos efeitos que o desemprego poderia trazer, mas dizia que não os sentia. Apesar de demonstrar uma postura ligeiramente cabisbaixa e deprimida, essa poderia estar relacionada com os outros acontecimentos de vida (nomeadamente a separação da esposa, as discussões de família, a perda de negócios, etc.); **(c)** a inserção dos desempregados num grupo como o de educação e formação de adultos parece mitigar alguns dos efeitos do desemprego. Estes formandos estão vinculados ao centro de formação, a um grupo de pessoas e recebem pelo trabalho (frequência às aulas) que levam a cabo; **(d)** quando a lidar com uma temática tão emocional e sensível como os sentimentos das pessoas face a uma situação de desemprego, o gravador acaba por ser um objecto quase ameaçador. Além disso, podemos colocar a hipótese da dificuldade em oralizar os seus sentimentos, o que nos leva a por em causa a entrevista como metodologia mais indicada para este estudo.

Face a estas constatações, e após diversas hipóteses colocadas, decidimos abandonar esta turma de formandos, e iniciar as entrevistas numa outra turma, **(a)** em primeiro lugar, por se tratar de uma turma em início de formação, onde os laços entre formandos, entre formandos e formadores, e entre formandos e a própria organização (Forpescas) ainda não estavam verdadeiramente consolidados; **(b)** em segundo lugar, por se tratar de uma turma que terá equivalência ao 9.º anos de escolaridade, o que poderá facilitar a verbalização na entrevista, e possivelmente um maior auto-conhecimento; **(c)** por último, por cumprir todos os outros parâmetros de estarem desempregados, optando desde o início por direccionar as entrevistas para as pessoas mais velhas e com mais tempo de desemprego. Com esta opção, abandonámos o regime de voluntariado, no sentido lato, optando por uma espécie de convite à participação, deixando ao critério do indivíduo a aceitação ou não do convite. Claro que temos consciência que existe sempre um certo grau de desejabilidade social e que os participantes provavelmente não dirão que não, por forma a cair nas “boas graças” do Centro<sup>vi</sup>, que afinal tem a última palavra quanto à sua avaliação final, mas esse é um risco que tivemos de correr.

O curso que iniciou de seguida arrancou a 21 de Maio e era do tipo B3, ou seja poderia vir a dar equivalência ao 9.ºano de escolaridade.

Este facto pareceu-nos aliciante já que pensamos poder minorar a influência de alguns factores. Por um lado, a dificuldade dos entrevistados em falar sobre si próprios e, principalmente, sobre as vivências no âmbito do desemprego, devido ao nível de escolaridade mais elevado. Por outro lado, o facto do curso ainda estar no início, o que poderia diminuir os sentimentos de integração, apoio e convívio social que os formandos parecem sentir, quando a frequentar este tipo de acção.

Para seleccionar os participantes, a responsável do centro (que nas primeiras semanas desta acção era também a formadora), procurou saber quem eram os formandos com mais tempo de desemprego. Depois da data marcada para a realização das entrevistas, a formadora dirigiu-se ao grupo e convidou os dois elementos com mais tempo de desemprego para o estudo (a formadora disse ao investigador para aguardar na sala onde iria decorrer a entrevista, que ela já trazia os formandos). Pelo que a formadora nos informou, estes acederam sem colocar qualquer entrave.

Assim, procedeu-se à realização de mais duas entrevistas, ambas no 4.º dia desta acção.

### **A terceira entrevista**

A terceira entrevista (Anexo D), com o Sr. “P.”, decorreu na biblioteca do Centro. O Sr. “P.” demonstrou durante toda a entrevista muita expressividade facial, e indicia ser uma pessoa muito bem humorada e divertida. A entrevista demorou cerca de 20 a 25 minutos e decorreu na normalidade.

Como havia acontecido na segunda entrevista, parece que o “P.” tem também algumas actividades (“biscates”), o que acabou por ser confirmado pela formadora.

### **A quarta entrevista**

A quarta entrevista (Anexo E), com a Sra. “B.”, único elemento feminino dos sujeitos do estudo, decorreu também na biblioteca do Forpescas. “B.” mostrou-se um pouco tímida durante quase toda a entrevista. Com uma indumentária bastante desportiva, manteve uma postura encolhida e recatada na sua cadeira. Os silêncios foram bastantes, e surgiram alturas em que foi necessária a reformulação da pergunta, já que parecia não haver plena compreensão da mesma por parte da entrevistada. A entrevista teve duração aproximada de 20 minutos e, no final, mais uma vez, pareceu-nos que também esta entrevistada desenvolve algumas actividades paralelas (biscates) que lhe permitem auferir alguns rendimentos.

As constatações não são muito diferentes das tiradas após a realização das duas primeiras entrevistas. Os sujeitos não demonstram quase nenhuns efeitos negativos na vivência do processo de desemprego, e, curiosamente, apesar de não terem emprego, quase todos eles parecem ter trabalho (talvez até ilegal, pois para frequentarem este curso não podem ter rendimentos).

Perante estes factos decidimos que, devido a diversos factores, sobre os quais dissertaremos de seguida, não era relevante continuar com este estudo, pelo menos nos moldes em que estava a ser conduzido.

## V. RESULTADOS E DISCUSSÃO

*"Descobrir consiste em olhar para o que todo o mundo consegue ver e pensar uma coisa diferente."*

Roger Von Oech e Albert Szent-Gyorgyi (Escritores)

### Resultados

Após a fase das entrevistas, e perante os dados recolhidos, concluímos que não poderíamos seguir o método de análise de dados escolhido - "Histórias de Vida" – já que eram poucas as alusões dos entrevistados quanto a sentimentos negativos face ao desemprego.

Face a esta constatação, chegámos à conclusão que não poderíamos dar resposta às nossas questões de investigação. No entanto, é importante discutir brevemente o que pudemos observar no que diz respeito a cada uma delas.

Para este efeito, levamos a cabo uma análise de conteúdo, assumindo cada questão de investigação como uma categoria. Procedemos, então, ao levantamento das afirmações dos sujeitos relevantes para cada questão, apresentadas nos quadros 1 e 2 constantes nas páginas seguintes.

**Quadro 1. Afirmações dos sujeitos que se integram na Categoria A - “Qual o impacto psicológico, social e afectivo-emocional do desemprego”** Sub-Questões: **A1** “Que sentimentos experienciam as pessoas quando desempregadas” e **A2** “Que consequências a nível social e afectivo-emocional sentem?”

Sujeito	Questões	Excertos Significativos da Entrevista
“A.”	<b>A1</b> (Sentimentos)	- (O que é que sentes por estar desempregado?) Não sei.. - Sentia-me bem...- ‘tava melhor quando ‘tava empregado... Porque eles trabalham todos e...era melhor...
	<b>A2</b> (Consequências)	- Oh,...a minha mãe pensa que eu ando-me a meter em maus vícios...
“J.”	<b>A1</b> (Sentimentos)	- Muitos nem sabiam (que estava desempregado)...ta a perceber...é que eu sempre trabalhei também por minha conta...se eu perdesse o emprego e ficasse em casa, como muita gente.. - (Estar desempregado) deve dar uma tristeza, um desânimo muito grande (...) deve dar uma mágoa muito grande...sem ocupação...que uma ocupação faz esquecer muita coisa, os problemas...e se uma pessoa fica assim deixa de ter saúde, saúde da mente e tudo. Trabalhar faz esquecer um bocado...
	<b>A2</b> (Consequências)	- O dinheiro é muito importante, e indispensável para a pessoa viver...
“P.”	<b>A1</b> (Sentimentos)	- Ora bem...é uma diferença muito grande (entre estar empregado e desempregado), eu tive...comecei aos 14...tenho 30 anos de trabalho, e a única coisa que vejo.. - Um bocado triste...um bocado triste - É...as pessoas já dizem...já tem uma certa idade (Sente que o discriminam por causa da idade)
	<b>A2</b> Consequências	- (Em termos familiares, senti diferença?) Ora... (...) A minha esposa é a única que trabalha agora e o meu filho está na escola, não temos assim.. - Temos que nos privar de certas coisas...a que já ‘távamos habituados...
“B.”	<b>A1</b> (Sentimentos)	- (Como é que se sentia?) Mal, mal, porque sai da escola e comecei a trabalhar, comecei a ter o dinheiro (...) assim...tenho que tentar poupar - ‘tou triste...
	<b>A2</b> Consequências	- A relação (com os filhos) continua a mesma, não vou demonstrar a eles que ‘tou triste, porque sou uma pessoa que se ‘tou triste tento não demonstrar que ‘tou muito triste, percebe? - Tenho que tentar poupar...

Destas afirmações podemos identificar diferentes perspectivas face ao desemprego. O sujeito “A.”, talvez devido à sua juventude, refere sentir-se bem, mas reconhece que se sentia diferente em comparação com os amigos. “J.” por seu turno parece querer esconder ou dissimular o facto de estar desempregado. “P.” e “B.” partilham, em parte, a mesma perspectiva, referindo mais impactos a nível económico.

Quanto aos sentimentos, talvez esta questão não possa ser muito desenvolvida visto dois dos entrevistados serem desempregados voluntários, e outra entrevistada ser desempregada involuntária por motivos de saúde. “A.” refere não saber, talvez de novo, pela sua tenra idade seja difícil reflectir sobre os seus sentimentos ou verbalizá-los. “J.” parece compreender e ter conhecimentos dos sentimentos face ao desemprego, mas afirma não os sentir. Mais uma vez

“P.” e “B.” parecem partilhar um ponto de vista semelhante referindo ambos a tristeza. “P.” sente-se ligeiramente discriminado pela sua idade elevada, e “B.” refere tristeza.

Quanto às consequências que os sujeitos sentem nas áreas da sua vida, “A.” refere alguns problemas com a sua mãe, pelo facto de ele estar desocupado. Os outros sujeitos partilham da opinião que as consequências mais fortes foram a nível financeiro. “B.” e “P.” afirmam não ter sentido grandes diferenças na vida familiar, porém “B.” diz fazer um esforço para não demonstrar aos outros que está triste, o que é uma consequência indirecta do facto de se encontrar desempregada (indirecta no sentido de ter de “mudar” a sua forma de reagir com os outros para não deixar que o facto de estar desempregada afecte as suas relações).

**Quadro 2. Afirmações dos sujeitos que se integram na Categoria B -“Como lidam as diferentes pessoas desempregadas com essas consequências?”**

Sujeito	Excertos Significativos da Entrevista
“A.”	- <i>la passear com os amigos...jogar à bola... (Quando não estava no curso)</i>
“J.”	- <i>Ora bem...o curso ocupa-me o tempo, e quando não ‘tava aqui tinha a casa para construir, ou a mediação, e uns negócios de vez em quando...portanto acho que nunca tive mesmo desocupado...continuava a falar sobre a construção...encontrava muita gente...</i>
“P.”	- <i>Faço em casa aquilo que tenho a fazer...</i> - <i>Dedico-me à leitura, dedico-me a...tenho uma garagem enorme e dedico-me a pequenos Hobbies...a fazer coisas, tenho sempre coisas que fazer...criação de animais, galinhas e coelhos...tenho um quintalzinho pequenino...e sempre coisas para fazer, pequenas reparações na casa...</i> - <i>Não saímos de casa com frequência, ‘tamos em casa a convivermos, temos tudo...sei lá, de jogos a computador, os amigos que nos visitam ocasionalmente, às vezes diariamente e temos assim uma vida bem cheia...dedico-me a fazer pizzas aos sábados...é assim...</i> - <i>(Sente que está a contornar este problema bem?) Tou, tou... mas neste momento durante estes 10/15 anos também amealhei muito para poder estar alguns anos sem problemas...</i>
“B.”	- <i>Sim, tenho mais tempo com eles (filhos)</i> - <i>Ah, lida da casa dá sempre muito que fazer, muito...e são dois miúdos...</i> - <i>Ah, ia andar de bicicleta ao fim de semana com os miúdos, ir até ao parque...</i>

Por último, esta questão parece, face a esta amostra, ser a de mais fácil resposta. Colocando de parte, por um momento, todas as outras variáveis que discutiremos de seguida, aparentemente os quatro entrevistados lidam muito bem com esta situação e com os sentimentos que esta despoleta. Enquanto que “A.” aproveita o seu tempo para estar com os amigos, passear e jogar à bola, os restantes entrevistados, como já referido, rentabilizam o seu tempo para pequenas actividades paralelas (biscates como a mediação imobiliária, criar animais, tratar do quintal, a lida da casa, passar mais tempo com os filhos, etc.).

Em conclusão, podemos resumir num quadro as palavras-chave dos sujeitos para cada uma das questões de investigação colocadas (quadro 3).

**Quadro 3. Resumo das respostas dos sujeitos nas duas questões de investigação (Categorias):**

**A** - “Qual o impacto psicológico, social e afectivo-emocional do desemprego” **Sub-Questões: A1** “Que sentimentos experienciam as pessoas quando desempregadas” e **A2** “Que consequências a nível social e afectivo-emocional sentem?” e **B** - “Como lidam as diferentes pessoas desempregadas com essas consequências?”

Questões		Respostas	
<b>A</b> Impacto psicológico social e afectivo-emocional	<b>A1</b> <u>Sentimentos</u>	“A.”	Não sei...//Sentia-me <b>bem</b> ...// ‘tava melhor quando ‘tava empregado...
		“J.”	Muitos <b>nem sabiam</b> (que estava desempregado)... // <b>Deve dar uma tristeza</b> , um <b>desânimo</b> muito grande (...)uma <b>mágoa</b> deixa de ter(...) <b>saúde</b> da mente
		“P.”	Ora bem...é uma <b>diferença</b> muito grande // <b>Triste</b> ...um bocado <b>triste</b> Discriminação por causa da idade
		“B.”	Desempregada...não temos <b>dinheiro</b> // <b>Mal, mal</b> // ‘Tou <b>triste</b>
	<b>A2</b> <u>Consequências</u>	“A.”	Problemas com a Mãe
		“J.”	O <b>dinheiro</b> é muito importante
		“P.”	Temos que nos <b>privar</b> de certas coisas
		“B.”	Tenho que tentar <b>poupar</b>
<b>B</b> <u>Lidar com a situação</u>	“A.”	<b>Passear</b> com os amigos... <b>jogar</b> à bola	
	“J.”	A <b>mediação</b> , uns negócios de vez em quando (...) a <b>construção</b>	
	“P.”	<b>Leitura</b> , (...) <b>criação</b> de animais, (...) pequenas <b>reparações</b> na casa, (...) jogos a <b>computador</b> , (...) fazer <b>pizzas</b> aos sábados,	
	“B.”	Lida da <b>casa</b> , (...) mais tempo com os <b>filhos</b> , andar de bicicleta,(...) ir até ao <b>parque</b>	

Como podemos observar, a maioria das vezes são referidos problemas financeiros, no campo psicológico, muito pouco é mencionado, excepto a tristeza.

Estas divagações face às questões de investigação colocadas inicialmente fazem-nos reflectir sobre o porquê do caminho que todo o estudo tomou.

Ao reflectir sobre este rumo, iremos ter em conta diversas questões. Em primeiro lugar, a escolha dos quatro elementos que participaram no estudo; Em segundo lugar, as possíveis variáveis “parasitas” e factores não previstos antes da condução do estudo; Em terceiro lugar a escolha do Forpescas, e mais concretamente de formandos de cursos EFA para sujeitos deste estudo; de seguida, faremos uma reflexão de como poderá ser tudo isto contornado em futuras investigações, e por último, sugerimos, face à revisão bibliográfica, algumas medidas que poderão ser adoptadas para minorar os potenciais efeitos negativos da vivência de um processo de desemprego.

## DISCUSSÃO

### *Os sujeitos*

Os quatro elementos que compõem a amostra deste estudo apresentaram características que poderão, eventualmente, ter tido um carácter enviesador.

Em primeiro lugar, a baixa escolaridade de todos eles (entre o 6.º e o 9.º ano de escolaridade) pode ter sido um dos factores que não contribuiu para uma melhor verbalização dos sentimentos, e até talvez, para uma menor reflexão sobre esses mesmos sentimentos. Todos eles aparentavam ser pessoas dotadas de uma certa simplicidade cultural, trabalhadoras e mais preocupadas até com a família e com o sustento da mesma, do que centrados nos seus sentimentos.

O primeiro sujeito tinha apenas 18 anos, e também a tenra idade pode ser associada a pouca reflexão sobre as suas vivências emocionais.

Em segundo lugar, as características dos desempregos podem também ter interferido, já que dois deles não eram involuntários, e em nenhum deles existiu o factor surpresa, isto é, um sujeito já sabia que ia terminar o contracto e o outro teve de sair por motivos de doença.

Por outro lado, temos a variável contexto. O Forpescas situa-se numa localidade piscatória: As Caxinas. Aliás as instalações do próprio Centro de Formação localizam-se a poucos metros do mar. Esta localidade é, há muitos anos, caracterizada por um sotaque próprio, uma vivência muito própria da vida, já que sempre estiveram associados ao mar. Diz o senso comum que as pessoas ligadas ao mar são mais felizes e essa alegria é notada até nas cantigas que inventam enquanto trabalham (quer os homens, que costumam ir pescar durante meses, quer as mulheres, que cozem as redes e vendem o peixe que os maridos pescam). Aliás, esta temática é bem ilustrada no Monumento à Peixeira, estátua situada entre Póvoa de Varzim e Vila do Conde. Apesar dos participantes não serem naturais desta zona, o contacto com este contexto tão

característico, durante a frequência do curso, pode ter diminuído os efeitos negativos do desemprego.

Além disso, os 4 elementos da amostra aparentavam ser pessoas muito trabalhadoras e activas, e quando as pessoas apresentam este tipo de traço de personalidade são, segundo Fryer e Payne (1984a *cit in* Fletcher & Payne, 1986) tão activas no emprego como no desemprego, daí praticamente todos os entrevistados realizarem trabalhos que lhes permitem auferir alguns rendimentos.

Ademais, todos eles se encontravam a frequentar uma acção de formação, o que julgamos ter também influenciado os resultados a que chegamos, por isso esta questão será discutida em pormenor no ponto seguinte destas reflexões.

### *O Forpescas e os cursos EFA*

*“Vivemos a formação, não como a situação em que uma pessoa ensina algo a outrem, numa relação face-a-face, mas sim como aquela em que todos aprendem, uns com os outros e pela auto-formação, graças à inserção comum num processo que é gerador de novos conhecimentos, de novas atitudes”*

(Soares & Melo, 1994:18)

## O Forpescas - Centro de Formação Para o Sector das Pescas

A criação do Forpescas foi criado em 5 de Setembro de 1986 (ano em que Portugal ingressou na União Europeia), através de um protocolo entre o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e a Escola Profissional de Pesca de Lisboa, hoje denominada Escola Portuguesa de Pesca (EPP). A criação do centro encontra-se regulamentada pelo Anexo Portaria 596/86, de 11 de Outubro.

Actualmente dispõe de 10 delegações, sendo uma delas a Unidade de Vila do Conde que iniciou actividade em 1987. Inicialmente a formação foi aceite com reservas neste meio, apesar de se constatar a urgente necessidade da mesma. É lentamente que a população se vai aproximando do centro, sendo que o número de formandos tem vindo a crescer de ano para ano.

Quanto aos cursos EFA, estes surgiram no Forpescas há pouco tempo, porém as candidaturas têm sido muitas, e o processo de selecção tem de ser rigoroso.

Ao inferir que a integração dos entrevistados na acção de formação pode ter influenciado os resultados, achamos útil e oportuno procurar saber um pouco mais sobre as características deste tipo de acção que é o que faremos de seguida.

### Os Cursos EFA (Educação e Formação de Adultos)

Os  **cursos EFA** foram criados pelo Plano Nacional de Emprego (PNE), com objectivos de incentivar uma *abordagem de parceria, em que se conjuguem esforços e possibilidades de reforço da educação e da formação ao longo da vida, preferencialmente ao nível da população desempregada, dos trabalhadores em risco de desemprego e dos trabalhadores com baixas qualificações, em especial dos jovens* (ANEFA, 2001:7).

Os **objectivos** destes cursos, regulamentados pelo Despacho Conjunto n.º 1083/2000, de 20 de Novembro, são os seguintes, *ipsis verbis*: **(a)** proporcionar uma oferta integrada de educação e formação destinada a públicos adultos maiores de 18 anos, pouco qualificados; **(b)** contribuir para a redução do défice de qualificação escolar e profissional da população portuguesa, potenciando as suas condições de empregabilidade; **(c)** Promover a construção de uma rede local de EFA; e, **(d)** constituir-se como um campo de aplicação de um modelo inovador de educação e formação de adultos, nomeadamente de dispositivos como o referencial de competências-chave para a educação e formação de adultos, o processo de reconhecimento e Validação de Competências adquiridas em situações formais e informais de aprendizagem e os Percursos de Formação personalizados, modulares, flexíveis e integrados. (ANEFA, 2001:8).

Os **destinatários** dos cursos EFA, segunda a ANEFA apresentam características singulares: *tratam-se geralmente de grupos de risco de dupla exclusão social e profissional. O desemprego, principalmente o de longa duração, conduz os indivíduos a uma desvinculação do mundo do trabalho e a rupturas pessoais e sociais que podem originar crises de identidade pessoal e profissional e consequente interiorização do insucesso e da desvalorização de si próprio e dos outros* (ANEFA, 2001:10). A este processo psicossocial de estigmatização e “etiquetagem social” *podem seguir-se comportamentos e atitudes específicas, como por exemplo, a conflitualidade, revolta, rejeição, agressividade, descrença (em si, nos outros e nas instituições), isolamento, desinteresse, perda de autonomia e bloqueio da capacidade para agir sobre o seu próprio destino* (Ibidem). Estes pressupostos são muito semelhantes aos por nós formulados no enquadramento teórico deste estudo, e que acabámos por não verificar nos sujeitos deste estudo. Curiosamente, não faz parte dos objectivos referidos acima o combate a estas consequências.

Para dar apoio aos formandos nestas problemáticas existe, neste tipo de cursos, um mediador pessoal e social, que acompanha todo o processo, desde a fase de recrutamento e selecção dos formandos, até ao final do percurso formativo. Os 4 entrevistados neste estudo tiveram o mesmo mediador pessoal e social, que informalmente, assume também funções de responsável da unidade local (Forpescas – Vila do Conde).

Como já pudemos observar existem **três níveis possíveis**: **(1)** o Básico 3 (B3), equivalente ao 3.º ciclo e ao nível II de qualificação profissional; **(2)** o Básico 2 (B2), equivalente ao 3.º ciclo e ao nível I de qualificação profissional, e **(3)**, o Básico 1 (B1) equivalente ao 1.º ciclo e ao nível I de qualificação profissional (ANEFA, 2001:29). No futuro, destinar-se-á também a adultos que queiram completar o 12.º ano de escolaridade (ANEFA, 2001:23)

A criação de um curso EFA é da iniciativa de diferentes entidades formadoras (neste caso do Forpescas), desde que se encontrem acreditados pelo Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR), e é apoiado pela ANEFA – Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos, actualmente em processo de reestruturação (ANEFA, 2001:23). Eventualmente poderão ser estabelecidas outras parceiras a nível local (ANEFA, 2001:11).

Compreendendo agora as características particulares destas acções, podemos então tentar perceber que efeito a pertença a estes cursos poderá ter na vivência de um processo de desemprego.

### Desemprego e integração num curso EFA

Para compreender melhor a ligação entre a vivência de um processo de desemprego pelos entrevistados e frequência de um curso EFA, necessitamos de analisar o que cada um dos indivíduos verbalizou acerca dos mesmos, o que apresentamos na página seguinte deste relatório resumido num quadro.

#### Quadro 4. Excertos significativos das entrevistas relativamente ao Curso

Sujeito	Excertos Significativos da Entrevista
“A.”	- <i>Aqui, sinto-me,...bem, sinto-me bem...</i>
“J.”	- <i>Ora, sim...e tá-se sempre a melhorar, né? É remunerado, dá o salário mínimo, subsídio de alimentação e transportes que é uma pequena ajuda (...) e prontos também se tira o aproveitamento da 6.º classe, fica completa, e os conhecimentos de pescado...posso entrar numa dessas áreas também...e também os pequenos conhecimentos em termos de TIC'S, de computadores</i> - <i>É...e prontos este curso dá-nos o 6.º ano, um diploma de transformação do pescado e por isso a partir de agora vai-se procurando trabalho...há dificuldades...estamos a contactar empresas, centro de empregos, e isso tudo...mas há muitas procuras de trabalho e poucas ofertas, quase nenhuma...caso não consiga nada...vou tentar fazer o 9.ano</i>
“P.”	- <i>Felizmente tenho hipótese de frequentar este curso, embora não se ganhe muito dinheiro, mas posso viver um bocadinho da natureza, do ar livre coisa que eu nunca tive tempo..</i> - (Está a gostar?) <i>Tou, tou é aliciante, embora toda a gente 'teja ai mais nova do que eu...</i>
“B.”	- (E então, quais são os seus objectivos depois de acabar este curso?) <i>É tirar o 9. ano...</i>

Como podemos observar, os formandos sentem-se bem, referem que é aliciante, desejam continuar noutro curso para obter o 9.º ano, falam na importância de aprender novas tecnologias e ainda referem os subsídios (de formação, alimentação e transporte) como um factor importante na frequência dos cursos.

Face a estas referências, podemos concluir que os formandos parecem sentir-se realmente integrados e seguros neste contexto, o que poderá ter contribuído para a pacificação de alguns sentimentos negativos em relação ao desemprego. Reflectamos um pouco mais sobre os motivos desta influência.

O Forpescas, Centro de Formação para o Sector das Pescas, é uma organização, e como tal, os seus formandos estão nela inseridos enquanto a acção decorre. No enquadramento teórico não foi levantada esta questão, não só porque esta nunca foi colocada em artigos de outros autores, como também os próprios investigadores deste estudo não consideraram a hipótese de que uma organização deste carácter constituísse um contexto tão securizante como uma organização laboral. Ou, a nível mais micro, que a pertença a um curso de formação deste tipo fizesse com que o rótulo de “desempregado” quase que desaparecesse, e surja um muito mais agradável, o de formando. Parece trazer também uma leve melhoria da qualidade de vida, já que os formandos também referem contacto com o ar livre e a natureza, talvez relacionado com as técnicas e dinâmicas de formação utilizadas e, de certa forma, com o carácter do curso, associado ao mar e às pescas.

Não podemos porém afirmar que isto aconteça com outras acções de formação, o que poderia ser alvo de um estudo muito interessante, já que as diferenças entre uma acção de formação usual e um curso EFA são abissais.

No enquadramento teórico deste estudo, referimos como medida de combate ao desemprego e em Portugal a *promoção de diversos tipos de formação profissional (proporcionada, directa ou indirectamente, pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional)* como. Esta medida referia-se à qualificação dos indivíduos e, logo, a uma maior probabilidade de encontrar emprego, porém os cursos parecem ter, nem que temporariamente, o efeito de minorar sentimentos negativos provocados pelo desemprego. O grupo de formação parece funcionar também como uma rede social de apoio muito forte, já que são pessoas que partilham problemas semelhantes, o que lhes dá, como sabemos, uma maior capacidade de lidar com as adversidades da vida (Menezes, 2002<sup>vii</sup>).

Em conclusão, parece-nos que todos os factores referidos influíram no facto de não termos encontrado os efeitos negativos de um processo de desemprego na nossa amostra, porém parece-nos também que a integração num curso deste tipo tem uma grande quota parte de responsabilidade neste facto.

### *Possíveis variáveis “parasitas”*

Em termos metodológicos, a utilização do gravador durante as entrevistas, essencial neste tipo de estudo, pode ter sido inibidor, como pudemos observar na descrição da segunda entrevista. Um estranho que faz perguntas sobre a nossa vida e sobre os nossos sentimentos, e que, ainda por cima fica com um registo *ad eternum* do que dizemos, pode não ser uma sensação agradável para os entrevistados. Além disso, a própria situação de entrevista, nestas condições, pode também ser inibidora, uma vez que tratamos de algo tão precioso e íntimo como são as vivências particulares de cada um.

O facto de se tratar também de uma entrevista apenas pode ter contribuído para a não construção de uma relação de confiança, na qual a pessoa poderia vir a verbalizar mais abertamente os seus sentimentos, porém após a primeira entrevista, achamos que não fazia sentido voltar a explorar as mesmas temáticas, quando muitas vezes durante as entrevistas realizadas, ficamos com a sensação que os entrevistados já não sabiam mais o que dizer. Assim, o método que nos propúnhamos utilizar - a psicobiografia – não foi de facto utilizado, apesar de acharmos que poderia ser um método adequado.

Ainda neste campo podemos reflectir sobre um factor importante: o entrevistador ser do sexo feminino e a maioria dos entrevistados ser do sexo masculino. Estar defronte de uma pessoa do sexo oposto poderá ter inibido os sujeitos de verbalizarem sentimentos, com receio de demonstrarem o que pode ser considerado - por eles- “fraquezas” ou pontos menos positivos na sua forma de lidar com a vida. Relembremos que todos os sujeitos de sexo masculino afirmam lidar muito bem com a situação de desemprego, enquanto que o elemento do sexo feminino foi o único a afirmar que se sentia “mal”.

O local de realização também pode ter influenciado. O facto de ser formando numa acção poderia ter sido minorado se as entrevistas tivessem sido realizadas fora daquele contexto, porém se isso tivesse acontecido, poderíamos incorrer num clima de desconfiança ainda maior, já que os entrevistados não se encontravam num contexto onde se sentem seguros.

Como já foi referido, alguns entrevistados mantêm actividades paralelas remuneradas (biscates), o que é uma variável parasita que não é controlável, visto que o próprio Centro não pode saber desta situação. Outra variável que não nos foi possível controlar foi o tipo de desemprego – voluntário ou involuntário. Apesar de termos o objectivo de entrevistar sujeitos desempregados involuntariamente, isto acabou por não ser possível devido aos constrangimentos na selecção dos participantes.

Como já foi descrito anteriormente, não foi possível manter o regime de voluntariado, passando a um regime de convite à participação. Assim, quem convidou os formandos a

participarem no estudo foi a mediadora pessoal e social do curso EFA, o que poderá ter influenciado a decisão destes aceitarem, de modo a não desapontá-la.

### *Sugestões para Futuras investigações*

*"Muitas coisas não ousamos empreender por parecerem difíceis; entretanto, são difíceis porque não ousamos empreendê-las."*

Séneca (Filósofo Romano)

Serve este ponto para sugerir o que concluímos serem boas práticas futuras para a condução de um estudo dentro da temática Impactos da Não Pertença a Uma Organização Laboral.

Em primeiro lugar, quanto à escolha da amostra, esta deverá ser em conta os seguintes factores: **(a)** sujeitos mais velhos, com mais tempo de desemprego e sem actividades paralelas nenhuma deverão demonstrar mais efeitos negativos da vivência do desemprego; **(b)** por outro lado, deverá ser apurado se o desemprego foi voluntário ou involuntário; **(c)** o facto de se encontrarem a receber algum tipo de subsídio estatal diminui as dificuldades financeiras, e indirectamente, parece servir de algum conforto psicológico; **(d)** como vimos, a integração numa acção de formação parece também ajudar a minorar os efeitos negativos do desemprego. Seria aconselhável, por isso, que nenhum sujeito estivesse nesta situação ou semelhantes, como por exemplo, um grupo de apoio ou outro tipo de organização (associações, sindicatos, etc.); **(e)** o problema de falar de si próprio e dos seus sentimentos também deve ser colocado, e poderá estar relacionado com o nível de escolaridade. Talvez fosse aconselhável a escolha de indivíduos com uma escolaridade média, por exemplo entre o 11.º/12.º ano ou o ensino superior incompleto.

O apuramento de todos estes dados implicaria uma breve entrevista inicial, a qual poderá trazer vantagens se o sujeito continuar a participar no estudo, já que no momento da entrevista de recolha de dados, já teria havido um contacto, e estabelecer-se-ia uma relação de confiança.

Aliás, em termos de metodologia, poderíamos sugerir a realização de mais que uma entrevista de recolha de dados pelo mesmo motivo. Além disso, e dada a dificuldade de verbalizar alguns assuntos de foro mais íntimo, seria interessante a passagem de um questionário previamente construído, no final de todo o processo, não só para confirmação de determinados dados recolhidos na entrevista, mas também para exploração de outros assuntos, sem a presença de um entrevistador, que poderá ser inibidora (como por exemplo, problemas na relação conjugal, crenças e mitos face ao desemprego, sentimentos de discriminação, etc.

Outra questão a abordar a nível metodológico é a do gravador. Este instrumento é indispensável e incontornável. Porém, pode ter também um efeito inibidor para alguns

entrevistados. Talvez seja importante na entrevista inicial sugerida, explorar bem se a pessoa está realmente à vontade com este instrumento, ou se prefere não o utilizar, o que poderá ser um critério de selecção da amostra. Não parece haver muito mais a fazer para contornar este problema.

O local de realização das entrevistas também parece ser um ponto discutível. Talvez fosse aconselhável um local o mais neutro possível, o que pode ser difícil de encontrar. Neste estudo, se tivesse sido possível, o ideal seria realizá-las em salas da faculdade, porém por motivos de distância geográfica, a deslocação seria muito desconfortável para os entrevistados. Talvez o contacto com uma instituição de cariz educativo, geograficamente próxima dos sujeitos fosse ideal.

Numa perspectiva ecológica (Bronfenbrenner, *cit in* Menezes, 2002<sup>viii</sup>), e se a oportunidade se proporcionasse, seria interessante entrevistar uma ou mais pessoas próximas do sujeito da amostra, com devida autorização deste, explicando-lhe que esta entrevista não teria fins avaliativos, mas sim de verificar se as outras pessoas sentiram alguma diferença no relacionamento interpessoal com o sujeito. Esta situação teria de ser muito bem estruturada com os indivíduos e, talvez até, formalizada por escrito, numa espécie de acordo entre o entrevistador, o entrevistado e os companheiros do entrevistado.

Existirão, com certeza, outras possíveis formas de abordar esta temática, por isso julgamos que, devido à sua enorme complexidade, esta deveria ser abordada numa perspectiva multidisciplinar, o que, apesar de tentarmos fazer neste estudo, não foi de todo compatível. Diversos estudos poderiam ser feitos por diversas áreas da psicologia (e não só) além da área organizacional, onde nos situamos, como por exemplo, uma avaliação da saúde mental do indivíduo e um *follow-up* ao longo do tempo, uma avaliação do funcionamento familiar, uma avaliação da influência do desemprego dos pais nos filhos, etc.

#### *Sugestões para minorar efeitos negativos do desemprego no indivíduo*

Apesar do estudo ter tomado um rumo não esperado, e de não podermos confirmar ou infirmar as suposições teóricas acerca dos efeitos negativos de um processo de desemprego, parece-nos importante reflectir acerca do que pode ser feito para minorar os efeitos negativos que possam surgir na vida de uma pessoa desempregada.

Assim, e face à revisão bibliográfica por nós efectuada, reunimos um conjunto de sugestões que poderão ser, no futuro, intervenções adequadas e inovadoras no apaziguamento dos efeitos negativos neste tipo de vivência.

Não só autores do campo da psicologia, sociologia e dos recursos humanos, mas também o próprio senso comum, indicam caminhos a tomar para que um desempregado possa lidar com o processo de forma mais positiva, e que lhe permita uma melhor qualidade de vida.

Assim, fazendo um reunião concisa de todos estes dados, chegámos à conclusão que estes são dos mais importantes aspectos nos quais investir, (tendo sempre em conta que cada caso é um caso, e com certeza existirão constrangimentos que não permitam que o desempregado realize todas estas fases): **(a)** investir em **formação**, isto é, tirar um curso de formação profissional, retomar estudos escolares, ou retomar outras “matérias”, como por exemplo um conhecimento antigo, um passatempo, uma tradição na família. Como concluímos neste estudo, a formação parece ter efeitos muitos benéficos no combate aos efeitos negativos da vivência de um processo de desemprego. Ao fazer isto não só a pessoa não estará parada, como estará a auto – enriquecer-se. As pessoas desempregadas estão indirectamente “proibidas” de frequentar universidades, não só em Portugal como noutros países (Robertson, 1985), isto é, para que isso seja possível é necessário pedir “desalmadamente” ao Centro de Emprego já que isso pode por em risco o seu subsídio, se estiver a receber um. No futuro, poderiam ser criados incentivos à candidatura *Ad Hoc*, no sentido de melhoria de qualificações. Muitas vezes os cursos de formação profissional são desnecessários e desadequados àquele individuo, por isso, e já que existem universidades públicas, poderiam ser abertas portas a pessoas que estivessem desocupadas no momento. Indirectamente, esta medida pouparia dinheiro estatal, já que, adaptava-se a oferta de educação existente à mão-de-obra desempregada, sem ter de financiar outras acções, e permitindo às pessoas, na medida do possível, a escolha do seu rumo profissional, o que poderia aumentar o seu nível de motivação. **(b)** Se ainda não o fez, a pessoa poderá juntar-se a uma **associação profissional** ou **sindicato**, já que encontrando pessoas com os mesmos interesses profissionais, poderá ajudar a desvendar novas tácticas de procura de emprego. Além disso, **Partilhar a experiência** com pessoas com experiências semelhantes é uma das estratégias em que os indivíduos são capazes de se sentirem mais compreendidos e apoiados (Kaufman, *cit in* Rodrigues & Rodrigues, 1987), e poderá se incentivar a pessoa a encontrar novas formas de lidar com a sua situação, observando e ouvindo relatos de outros. Além disso, poderá contribuir para que, juntos, tentem mudar a mentalidade social na qual o desempregado é visto como desqualificado e inútil (Rodrigues & Rodrigues, 1987:125); **(c)** A construção do **Curriculum Vitæ** (ou se possível, de um Portfolio) deve ser feita de forma consciente e tranquila, definindo à priori quais as suas competências e os empregos alvo, e alterando o CV sempre que alterar o tipo de emprego para o qual concorre. Se a pessoa pondera uma reconversão profissional ou se deseja “ver” mais claramente definidas as suas competências, poderá dirigir-se a um Centro de Emprego e, se possível, inscrever-se num Balanço de competências. Se isso não for possível, poderá ainda procurar o conselheiro de orientação profissional (existente em todos os centros de emprego), de forma a, pelo menos, restabelecer perspectivas pessoais e sentir-se apoiado nas suas decisões (Rodrigues & Rodrigues, 1987); **(d)** Criação de alternativas de ocupação que possam, de alguma

forma, reunir os benefícios atribuídos de “ter um emprego”, participando na transformação da realidade (Rodrigues & Rodrigues, 1987), como por exemplo, juntar-se a uma associação ou organização sem fins lucrativos, e fazer algumas horas de **voluntariado** - desta forma, ajudará os outros, ajudando-se a si próprio, e desenvolvendo-se como pessoa. Infelizmente, os *part-times* são *desencorajados* (Robertson, 1985:34), também em Portugal. Ou melhor, a medida que existe que supostamente incentiva o *part-time*, na verdade não incentiva. O que acontece é o seguinte: se uma pessoa estiver, por exemplo, a receber subsídio, e encontrar um emprego em *part-time*, pode trabalhar a meio-tempo e receber através da segurança social o preenchimento do salário até ao salário mínimo nacional. Ora, entre ficar em casa a receber o subsídio e fazer outras coisas (e biscates), e ir trabalhar e receber quase o mesmo, claro que a maioria das pessoas escolhe a primeira opção! (Como, aliás, pudemos ver pelo primeiro entrevistado que, a viver uma situação semelhante, dizia “*No centro de emprego, eles arranjavam-me empregos...mas p’ra ganhar 70 contos ou isso...e ‘tar a trabalhar...eu dizia-lhes que mais valia não trabalhar*”)

Por outro lado, não existem incentivos à criação de grupos de auto-ajuda/apoio para desempregados, nos centros de emprego e/ou noutros organismos públicos dependentes dos departamentos de Educação e Acção social das Câmaras Municipais. Noutros países existem iniciativas como as “Lojas de Emprego”, em que vários desempregados se reúnem com um facilitador funcionando como grupo de apoio, porém usam de outras estratégias inovadoras, como por exemplo, encontrarem emprego uns para os outros; **(d)** Inscrever-se numa biblioteca e procurar, de forma autodidacta, livros de interesse profissional e pessoal, optando por obras mais optimistas; **(e)** A pessoa deverá evitar estar sozinha, e procurar estar, pelo menos, metade do seu tempo ocupado e, de preferência, acompanhado. A solidão, se por um lado poderá trazer auto-reflexão, em excesso agrava qualquer tipo de acontecimento de vida difícil (Neto, 1999); **(f)** O exercício físico é fonte de energia, criatividade, e relaxamento. Dentro da disponibilidade financeira da pessoa, esta poderá optar por um tipo de exercício que mais lhe agrade, e deverá, se possível, fazê-lo acompanhado. Deve também procurar outras actividades sociais para ocupar os seus tempos livres, que proporcionem uma maior inserção na comunidade (Rodrigues & Rodrigues, 1987:125); **(g)** Em última instância a intervenção psicológica pode também ser um caminho a percorrer. Há bastante tempo esta é vista como uma *opção eficaz* (Shapiro & Shapiro, 1983, *cit in* Fletcher & Payne, 1986:269), principalmente através da oferta de mecanismos de *coping* mais propícios para lidar com esta situação. Para este processo de psicoterapia e aconselhamento ter êxito é necessário ver a pessoa como um todo, envolvida num meio social, *com o seu passado, as suas características individuais, as suas experiências, etc.* (Breakweel *et al.*, 1984 *cit in* Fletcher & Payne, 1986:269), não reduzindo o problema ao processo de desemprego, já que muitas vezes *é dada pouca atenção, na psicoterapia, aos problemas financeiros e à forma como a pessoa ocupa o seu tempo* (Daniel, 1974 *cit in* Fletcher & Payne, 1986:269).

Reflectindo de novo na citação de Vaclav Havel - "*Acabou a era do emprego. Começa a era do trabalho.*"- parece haver ainda muito a fazer para operar esta mudança. As pessoas parecem ainda não estar preparadas para abandonar a ideia de pleno emprego (Sennet, 2001), e as mudanças dos tempos parecem não mudar tão facilmente as vontades. Então, ao invés de viver neste contentamento descontente, é necessário continuar a procurar novas formas de intervenção, não só em psicologia, como também em todos os campos de investigação científica.

## VI. EPÍLOGO

*"Olhe para o seu trabalho como se ele tivesse sido realizado pelo seu inimigo. Se você olha para admirá-lo, então está perdido!"*

Samuel Butler (Escritor)

*Este é o momento de respirar fundo e observar a opus terminada. Provavelmente, ter-se-á notado nesta investigação algumas opiniões próprias, alguma emoção em certas afirmações, inevitáveis na minha pessoa.*

*Confesso que as conclusões a que cheguei me provocaram uma dualidade de sentimentos enorme. Por um lado, uma certa tristeza pela não resposta concreta a nenhuma das questões de investigação. Como investigador, deve ser emocionante que, o que supusemos que iria acontecer, realmente aconteça. Por outro lado, fiquei muito feliz por não ter obtido essa confirmação. Num país em dificuldades, em que o desemprego é quase sempre notícia do dia, encontrar pessoas desempregadas, mas com esperança e alegria perante a vida é fantástico. Por outro prisma ainda, constatar que as pessoas estão motivadas para a melhoria das suas qualificações, outro problema premente em Portugal, é muito gratificante.*

*Olhando para o meu trabalho como se fosse do meu inimigo, sei que mais poderia ter sido feito, porém "a ambição cerra a razão" e assim, de ambição controlada e razão bem desperta, julgo poder sentir admiração pelo que levei a cabo.*

*Em termos de experiência como futura psicóloga, este estudo foi pioneiro em muitos aspectos. Em primeiro lugar, e infelizmente, foi a primeira investigação que conduzi autonomamente (com orientação da docente). Em segundo lugar, foi a primeira vez, que contactei directamente com uma organização para realizar um estudo na mesma, tendo sido muito bem recebida e assistida por todos os elementos da organização. Em terceiro lugar, foi também a primeira vez que conduzi entrevistas sem o objectivo de avaliar as pessoas ou ter de lhes dar um parecer final. Desta forma, pude realmente ouvi-las sem as julgar, e passar por uma espécie de processo de consulta. Além disso, penso que esta experiência poderá ter sido também, de alguma forma, promotora de reflexão para os entrevistados. Em quarto lugar, tive oportunidade de desfazer alguns estereótipos que talvez tivesse, advindos da minha experiência pessoal com este tema. Nem todas as pessoas estão paradas e a sofrer com a situação de desemprego, o que me deixa muito feliz. Como pudemos ver nas afirmações dos participantes quando desempregados, uns saíam com os amigos, outros viviam a natureza, passavam mais tempo com os filhos, etc. É comovente observar que o ser humano, numa situação adversa da vida, consegue encontrar uma estratégia de coping aparentemente adequada, e ainda aproveitar os momentos de crise para aprendizagens e novas vivências.*

*Quanto à redacção de um relatório de investigação, apesar de não ter sido o primeiro, considero ter sido o mais frutífero, trabalhoso e próspero, uma vez que me obrigou a reflectir bastante antes de passar à prática, e outro tanto antes de passar à escrita.*

*Rematando o epílogo, muitas águas correram e muito mudou. Felizmente, a minha mãe conseguiu um emprego. A última notícia actualizada diz que o desemprego parecer ter diminuído 1%. Eu, com o término desta licenciatura, ingressarei num novo oceano, talvez de emprego, talvez de trabalho, talvez de desemprego, talvez entre empregos.*

*Este estudo seria o meu contributo para combater o desemprego, talvez não será num nível macro, talvez nem num nível micro, mas, no final, impregnou-me, e aos que me rodeiam, de esperança e optimismo face à vida.*

## VII. BIBLIOGRAFIA

Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos (ANEFA). (2001). *Cursos de Educação e Formação de Adultos: Orientações para a Acção*. Lisboa: ANEFA.

Aguiar, M.(1988). *Psicologia Aplicada à Administração: Uma Introdução à Psicologia Organizacional*. São Paulo: Edições Atlas.

Azevedo, J. (1999). *Voos de Borboleta: Escola, Trabalho e Profissão*. Porto: Edições ASA.

Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

Berelson, B. (1952). *Content Analysis in Communication Research*. Glencoe: The Free Press.

Caetano, E., Carvalho, M. e Rapazote, I.(2002). A Praga está de Volta. *Revista Visão*.05 de Dezembro, pp.44-54.

Câmara, P., Guerra, P. & Rodrigues, J.(1998). *Humanator – Recursos Humanos e Sucesso Empresarial (2ª Ed.)*. Colecção Gestão & Inovação – Ciências de Gestão. Lisboa: Publicações D. Quixote.

Coetsier, P. & Spoelders-Claes, R. (1987). Definitions of Working. In Peter Warr (Eds.), *The Meaning of Working: MOW International Research Team*. pp. 161-170. Londres: Academic Press.

Fernandes, E.(1979). *Psicologia, Rentabilidade Económica e Sucesso Profissional*. Porto: Edições Lemos.

Fryer, D. & Payne, R.(1986).*Being Unemployed: A Review of the Literature on the Psychological Experience of Unemployment*. Internatinal Review of Industrial and Organizational Psychology. Cary Cooper and Ivan Robertson (Eds) .pp.235-278.

Glyptis, S. (1989). *Leisure and Unemployment*. London: Milton Keynes Open University Press.

Hackney-Nye, H. (1977).*Aconselhamento: Estratégias e Objectivos*. São Paulo:EPU – Editora pedagógica e Universitária, Lda.

Hammarstrom, A. & Janlert, U.(2002). Early Unemployment Can Contribute to Adult Health Problems: Results from a Longitudinal Study of School Leavers. *Journal of Epidemiology and Community Health*. Aug., Vol. 56, n.º8.

Jordão, F. (2002). Programa da Disciplina de *Psicossociologia das Organizações*. Porto: F.P.C.E.U.P.

Krumboltz, J. & Thoresen, C. (1976). (Eds). *Counseling Methods*. USA: Holt, Rinehart and Winston.

Méda, D. (1999). *O Trabalho: Um Valor em Vias de Extinção*. Lisboa: Fim de Século Edições, Lda.

Menezes, I. (2002). Programa da Disciplina de *Consulta Psicológica e Desenvolvimento*. Porto: F.P.C.E.U.P.

Neto, F. (1999). *Psicologia Social*. Lisboa: Universidade Aberta.

Poirier, J. Clapier-Valladon, S. & Raybaut, P. (1995). *Histórias de Vida: Teoria e Prática*. Oeiras: Celta Editora, Lda.

Poirier, J. Clapier-Valladon, S. & Raybaut, P. (1999). *Histórias de Vida: Teoria e Prática*. (2.ªEd.). Oeiras: Celta Editora, Lda.

Robertson, J. (1985). *Future Work: Job, Self-Employment and Leisure after the Industrial Age*. Inglaterra: Gower Publishing Company, Ltd.

Rodrigues, B. (1987). *Consulta Psicológica e Desemprego*. *Cadernos de Consulta Psicológica*. N.º3, pp.123-126.

**Rodrigues, M. (1988). O Sistema de Emprego em Portugal: Crises e Mutações. Biblioteca de Economia e Gestão. Lisboa: Publicações Dom Quixote.**

Roths, L. (1997). A Afirmação Social dos Processo Não-formais de Educação de Adultos. In *Mutações Sociais, Mentalidades, Comportamentos*. pp 37-45. Lisboa: Ministério da Educação: Departamento da Educação Básica.

**Schein, E. (1982). Psicologia Organizacional. Brasil: Prentice-Hall.**

Sennet, R.(2001). *A Corrosão Do Carácter: As Consequências Pessoais do Trabalho no Novo Capitalismo*. Colecção Repensar. Lisboa: Edições Terramar.

Wohl, M. Pritchard, E. & Kelly, B. (2002). How Responsible are People for Their Employment Situation? An Application of the Triangle Model of Responsibility. *Canadian Journal of Behavioural Science*, Jul. Vol 34, n.º3, p.201.

Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods (2.ªEd)*. Applied Social Research Methods, Vol. 5. Newbury Park, California: SAGE Publications.

Yow, V. (1994). *Recording Oral History: A Practical Guide for Social Scientists*. USA: Sage Publications.

## **Bibliografia Electrónica**

<http://www.imn.com.br/frases/index2.html>. Acedido em Maio de 2003

<http://www.expressoemprego.pt/scripts/indexpage.asp?headingID=4435>. Acedido em 22 de Novembro de 2002

<http://www.expressoemprego.pt/scripts/indexpage.asp?headingID=4283>. Acedido em 22 de Novembro de 2002

<http://www.iefp.pt>. Acedido em 25 de Fevereiro de 2003

## VIII. NOTA DE AUTOR

A autora agradece ao Forpescas (Centro de Formação para o sector das Pescas), na pessoa da Mediadora Social e Pessoal do curso EFA e aos participantes do estudo pela sua disponibilidade e atenção.

Congratula a Dra. Filomena Jordão pelo seu apoio, paciência e insistência, sem a qual seria impossível a elaboração desta investigação.

Ademais, reconhece todo o apoio de Maria dos Anjos Araújo, sua mãe, grande inspiradora deste estudo.

Agradece também a Sara Couto, por aceitar o desafio de colaborar com uma outra perspectiva da Psicologia, que infelizmente não foi possível compatibilizar.

A todos os colegas do 5.º ano da licenciatura, da área 5 e não só, e a todos os meus amigos e familiares – Obrigado.

A todos docentes e não docentes da F.P.C.E.U.P que de alguma forma me apoiaram nestes 5 anos de licenciatura – Obrigado.

Obrigado.

## NOTAS

---

<sup>i</sup> Jordão, F. (2002). Programa da Disciplina de *Psicossociologia das Organizações*. Porto: F.P.C.E.U.P.

<sup>ii</sup> Neste relatório todas as palavras de origem não-portuguesa surgirão a itálico.

<sup>iii</sup> Segundo notícias recentes, é provável que seja alterado para os 40 anos.

<sup>iv</sup> A expressão narratário, ausente na língua portuguesa, é adaptada pelo autor ao longo da obra porque o entrevistador é mais que um mero entrevistado, já que irá “narrar” a história do narrador (entrevistado) de uma outra forma. POR isso, em vez da díade entrevistador-entrevistado, o autor adopta a nomenclatura narrador-narratário.

<sup>v</sup> A pessoa que assume a função de Mediadora Social e Pessoal dos cursos EFA, e ocasionalmente de Formadora, acaba por assumir funções de gestão da unidade local – Forpescas/Vila do Conde, num nível informal.

<sup>vi</sup> Apesar do estudo ser de uma faculdade, todos (formandos, formadores e responsáveis) ficariam a saber se algum formando dissesse que não, o que, sendo esta formação dotada de um carisma especial, já que também está relacionado com competências de vida, poderia passar uma imagem de desinteressado e não participativo nas actividades, o que é fulcral para os cursos EFA.

<sup>vii</sup> Menezes, I. (2002). Programa da Disciplina de *Consulta Psicológica e Desenvolvimento*. Porto: F.P.C.E.U.P.

<sup>viii</sup> Menezes, I. (2002). Programa da Disciplina de *Consulta Psicológica e Desenvolvimento*. Porto: F.P.C.E.U.P.