

Ângela de Bragança
Claudia Santos Silva
Joaquim Luís Coimbra
Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências
da Educação
Instituto de Consulta Psicológica,
Formação e Desenvolvimento

O OUTRO LADO DO DESEMPREGO - CONSEQUÊNCIAS EMOCIONAIS E AFECTIVAS

Quando somos crianças todos nos perguntam o que queremos ser quando formos grandes; em adolescentes, pressionam para a escolha de uma profissão futura; em adultos, a questão "O que faz?", é utilizada frequentemente. Estas perguntas que são feitas ao longo do ciclo desenvolvimental, espelham o importante papel que o trabalho representa quer para os indivíduos, quer para os outros, sendo parte integrante da identidade de cada um.

Quando o indivíduo é confrontado com uma situação de desemprego, não se trata simplesmente da questão de perder o seu estatuto de trabalhador, mas, acima de tudo, da perda que ocorre ao nível da integridade da sua imagem pessoal.

As últimas décadas têm sido marcadas por grandes transformações socio-económicas, pela internacionalização e globalização, e alterações profundas no mercado de trabalho (fruto de um desenvolvimento do problema da subcontratação, difusão de novas tecnologias de informação e comunicação, relações salariais mais precárias, etc.).

Estas modificações afectam, de forma crescente, os trabalhadores, traduzindo-se numa diminuição do volume de emprego e aumento do desemprego e trabalho precário.

O trabalho, enquanto actividade remunerada, desempenha um papel central na vida dos

indivíduos, sendo parte integral da sua identidade, e constitui um dos pilares da organização social. As consequências da sua ausência apresentam-se como devastadoras no que respeita ao bem-estar psicológico do sujeito, tendo repercussões em todas as dimensões da sua vida. Esta situação torna-se ainda mais preocupante numa época pautada pela ameaça permanente da falta de emprego, pela precariedade do mesmo, por um futuro que surge povoado pela incerteza e instabilidade que guiam a construção de projectos de vida, pelo desemprego como acontecimento normativo (a probabilidade deste atingir os jovens à saída de uma formação inicial é maior que a de não atingir - um em cada três jovens já se viu confrontado com uma situação de desemprego). Como qualquer outra transição de vida, podendo mesmo ser equiparável às crises de perda ou luto, o desemprego dá lugar a mudanças de longo prazo ao nível da imagem que o sujeito possui de si e do mundo, exigindo uma reformulação da relação que estabelece com este.

Estas mudanças relacionam-se com o significado e função que o trabalho tem para cada pessoa, daí a complexidade inerente à sua definição. Para alguns, o trabalho é principalmente um instrumento para a obtenção do sustento básico, uma fonte de rendimentos, enquanto para outros funciona também como um mecanismo através do qual a auto-expressão e outras necessidades sociais são satisfeitas ou preenchidas.

Não se poderá esperar, portanto, que as consequências da perda de trabalho numa cultura e período em que ele é tido como um "mal necessário" sejam as mesmas que numa cultura e tempo onde, apesar de ainda lhe ser atribuído um sentido de esforço, obrigação, ele é visto por muitos como fonte de realização pessoal e como parte integrante da identidade humana.

Para percebermos o significado e valor que cada um atribui ao trabalho é importante ter em conta variáveis pessoais e familiares, a história vocacional e profissional, variáveis do contexto macro-económico, objectivos de vida, benefícios retirados da actividade laboral, valores profissionais, etc..

Além disso, é importante realçar que, embora se considere, muitas vezes, que o emprego/trabalho não satisfatório será preferível a uma situação de desemprego, muitos autores consideram que os efeitos do desemprego e do emprego insatisfatório são similares, sendo que "o problema do trabalho não é só haver ou não haver, é também de ser ou não alienante." (Pais, 2001, pp. 183), e muitas vezes, determinados tipos de trabalho, pelo vazio que criam, fazem sentir como se se estivesse no desemprego.

Apesar do estudo das causas inerentes ao desemprego ser essencial para a compreensão das suas implicações, não constitui objectivo desta comunicação qualquer explanação acerca das mesmas. É sobre as consequências deste acontecimento de vida no bem-estar psicológico do sujeito que nos pretendemos debruçar, entendendo desde logo que elas centrar-se-ão a diversos níveis, que serão categorizados neste trabalho em consequências emocionais (intraindividuais) e afectivas (relacionais).

Embora serem tidos estes conceitos como sinónimos na literatura existente, encontrando-se sempre interligados, consideramos que serão conceitos diferentes. Assim, optamos

por entender por emocional toda a consequência intraindividual advinda do desemprego, ou seja, as consequências que afectam o indivíduo em termos intrapsíquicos (ex. depressão, ansiedade, perda de auto-estima, etc.); e por afectivo, toda e qualquer consequência interindividual, ou seja, aquelas que se situam ao nível das relações do indivíduo com os sistemas em que se insere (ex. família, rede de apoio social).

Um aspecto importante a salientar prende-se com o facto de muitas destas consequências constituírem também variáveis moderadoras, sendo que, apesar da divisão proposta, dever-se-á sempre ter em conta a complexidade das suas relações de causa-efeito.

Em termos emocionais, verifica-se que a perda da actividade laboral tem implicações profundas no equilíbrio psicológico do indivíduo (depressão, ansiedade, stress, decréscimo da auto-estima, sentimentos de fúria e agressão, diminuição do sentido de competência pessoal e da motivação para o trabalho e realização, desânimo, etc.), pondo em causa as bases em que assenta a identidade do indivíduo e o seu nível de satisfação com a vida, sendo capaz ainda de alterar, de modo significativo, as rotinas do dia-a-dia, as relações e papéis sociais, e os aspectos centrais da percepção do self e dos outros.

Afectivamente, a perda de trabalho possui importantes implicações nos sistemas em que o sujeito se insere, nomeadamente ao nível dos papéis conjugal e parental, e em termos das redes sociais de apoio, podendo fazer emergir uma identificação ou sentimento de pertença a um novo grupo de pares (o dos desempregados).

Apesar dos papéis familiares e de trabalho serem, em muitos aspectos, mutuamente sustentadores, existem momentos em que entre o trabalho e a família poderão surgir grandes conflitos. Alguns destes aparecerão, por exemplo, quando a tensão produzida por um dos papéis afecta o desempenho do sujeito no outro. Como já referido anteriormente, factores de stress relacionados com o trabalho, nomeadamente uma situação de desemprego, poderão criar uma grande tensão, irritabilidade, fadiga, depressão e apatia. Deste modo, pressupõe-se que será difícil ser um esposo atento ou um pai dedicado quando se está deprimido ou irritado (ibidem).

Assiste-se, por vezes, à emergência ou ao agudizar de conflitos e tensões, motivados pelo declínio do estatuto do sujeito (principalmente no que respeita aos homens) no seio da família, pelo questionamento e desafios à sua autoridade, pelas pressões financeiras. Um dos maiores impactos da perda de emprego na família situa-se ao nível da mudança de papéis e estatutos entre marido e mulher, podendo resultar em roturas emocionais graves na família.

É importante notar que estas consequências em termos de papéis dependerão também de problemas já existentes (que serão exacerbados pelo desemprego) e, serão mais nítidas entre casais que se caracterizam por estereótipos a este nível.

O desemprego parece provocar também uma diminuição do apoio social, das redes sociais dos indivíduos, pela redução que provoca do contacto social e pelo papel que o trabalho possui como estruturante das relações humanas.

A redução da participação do sujeito nas actividades sociais, consequência possivelmente

inevitável da falta de dinheiro, estará também interrelacionada com uma sensação de inadequação por parte do indivíduo, um sentimento de não ser verdadeiramente membro da sociedade, do grupo em que decorrem essas actividades. O isolamento social parece também ser originado por sentimentos de vergonha e estigma, frequentes entre os desempregados, e funcionar como forma de protecção da sua auto-estima.

Embora exista, como já referenciado, uma visão negativa da sociedade em relação aos desempregados, e sejam poucas as pessoas que conseguem, face a pressões sentidas também a este nível, construir alternativas positivas no que respeita ao seu estilo de vida, após uma situação de perda da actividade laboral, alguns sujeitos parecem lidar de modo construtivo com este acontecimento de vida.

Parece poder concluir-se que este período de transição, à semelhança de todos os outros, constituirá um momento oportuno para a reflexão, (re)descoberta e mudança de prioridades, no sentido daquilo que o indivíduo considera mais importante (Harrington, T., 1997). Como toda a situação de crise, também este acontecimento de vida exige do sujeito uma (re)organização de si próprio e da relação que estabelece com o mundo, prosseguindo equilíbrios cada vez mais complexos, e logo, promotores do desenvolvimento.

No que respeita à compreensão destas consequências, é essencial ter em conta importantes variáveis que parecem moderar esta relação. Aspectos como o género, expectativas vocacionais e investimento educativo, apoio social, auto-estima e auto-conceito ou estilo atribucional influenciam fortemente os mecanismos de coping utilizados pelo sujeito, criando ainda diferentes etapas de reacção ou resposta ao desemprego.

- Género

Parece existir uma certa negligência ou falta de atenção relativamente às consequências afectivas e emocionais da perda de trabalho nas mulheres (Leana & Feldman, 1991). Esta situação poderá relacionar-se com a existência de estereótipos relativamente à importância do trabalho para os sujeitos do sexo feminino. Em primeiro lugar, os homens são vistos como responsáveis pelos encargos da família, partindo-se, assim, do princípio que para estes a perda do trabalho será mais traumática do que para as mulheres. Em segundo lugar, pressupõe-se, tradicionalmente, que as mulheres adaptar-se-ão melhor ao desemprego, na medida em que o trabalho é visto como menos central para a sua identidade. Além disso, parece ser perspectivado como sendo um dos vários papéis das mulheres, surgindo os de "esposa" e "mãe" como de primeira importância, ou ao mesmo nível que o de trabalhadora. Pelo contrário, os homens são vistos como tendo pouca escolha, a não ser planejar a sua vida em volta do trabalho.

Em terceiro lugar, e de acordo com as questões da segregação em termos de género, as mulheres estão menos representadas ao nível da autoridade, remuneração e estatuto hierárquico no mundo de trabalho. Desta forma, quando perdem os seus empregos, a

perda não é vista como sendo tão importante como é para os homens, na medida em que os empregos em si também não são vistos como sendo tão importantes.

Apesar destes estereótipos poderem descrever grande parte das mulheres, não caracterizam a sua totalidade - aquelas que são a principal fonte de rendimento, de quem depende o sustento dos filhos, que entraram nos empregos não tradicionais, etc.

Perante tudo isto, a perda de emprego poderá ser mais desgastante para as mulheres que para os homens, já que, no geral, estas encontram maiores dificuldades ao nível da obtenção de um novo emprego, tendem a ficar desempregadas durante mais tempo e, quando encontram novos empregos, a remuneração é muito inferior que para os homens. Além disso, os homens continuam a ter um acesso privilegiado a empregos onde existe uma maior perspectiva de progressão. As consequências da perda dependerão sempre, em última escala, de circunstâncias pessoais e ocupacionais e da centralidade do trabalho nas suas vidas.

No que respeita aos mecanismos de coping utilizados por homens e mulheres, verifica-se que os resultados das investigações não são consistentes, embora alguns refiram que existirão diferenças. Os homens tenderão a usar mais, enquanto mecanismo para lidar com o fenómeno do desemprego, actividades focadas no problema, ou seja, comportamentos e actividades que visam eliminar directamente a fonte de stress (perda de emprego). Exemplos destas estratégias são a procura activa de emprego, procura de formação, mudança de área geográfica de trabalho, etc.. As mulheres, por seu lado, tenderão a usar mais, enquanto mecanismo de coping, estratégias focadas nos sintomas de stress (ex.: solidão, ansiedade, etc.), como por exemplo, actividades relacionadas com a procura de apoio financeiro, apoio social e psicológico, serviços de voluntariado, etc..

O "condicionamento" social, as práticas educativas e as expectativas sociais serão responsáveis por estas diferenças. Alguns autores consideram que, no processo de socialização, as mulheres serão mais encorajadas a um maior direccionamento para as pessoas, enquanto aos homens serão mais incitados a manter as preocupações com o desempenho e a realização. Além disso, as mulheres tendem a focar-se no processo de luto relativamente ao trabalho, e a interpretar esta perda como uma rejeição pessoal, enquanto os homens tendem a perceber a perda de emprego como menos pessoal, concentrando-se em arranjar um novo trabalho.

Outros estudos, contudo, não apoiam as conclusões referidas, considerando que homens e mulheres usam ambos estratégias de coping instrumentais e expressivas.

A este nível consideramos essencial salientar que, na nossa opinião, as estratégias de coping funcionais não se restringem àquelas que pressupõe a resolução do problema, pela transformação da relação que o sujeito estabelece com o mundo, mas abarcam também as que se relacionam com a gestão das emoções, manutenção da auto-estima e de uma visão positiva, principalmente face a situações irremediáveis. Os dois tipos de mecanismos são, assim, fundamentais para a adaptação do sujeito às transições que enfrenta.

- Habilitações Literárias e Qualificações Profissionais/ Expectativas Vocacionais/ Investimento

Ao nível dos efeitos destas variáveis moderadoras, parecem existir resultados contraditórios. Se por um lado é verdade que os sujeitos com menos habilitações poderão experienciar, com maior severidade, as implicações advindas da perda de emprego, pelo facto de perspectivarem um menor controlo sobre a situação e maiores dificuldades em termos da obtenção de um novo trabalho, pelas características que apresentam; por outro, também se compreende que a vivência de uma situação de desemprego acarrete graves consequências para os sujeitos mais qualificados, não só pela maior centralidade que o trabalho poderá possuir em termos da sua identidade, mas também pelas expectativas mais elevadas que possuem acerca de si próprios e das possibilidades de relação com o mundo. Deste modo, verifica-se que os efeitos destas variáveis se encontram intimamente relacionados, podendo concluir-se que as consequências advindas da perda de emprego dependerão não só do grau de habilitações e qualificações da pessoa, mas também das suas expectativas vocacionais e investimento que imprime à sua actividade laboral.

- Apoio Social

O apoio social pode funcionar como amortecedor do impacto da tensão financeira provocada pela situação de desemprego, e das consequências que este possui ao nível do bem-estar psicológico dos indivíduos, funcionando, muitas vezes, como factor catalizador de uma maior motivação para a procura de emprego.

Podem diferenciar-se dois tipos diferentes de apoio: instrumental e emocional ou social (ex.: conforto, estima incondicional, etc.). Estudos levados a cabo postulam que o apoio social de tipo instrumental estará mais fortemente associado com o uso de estratégias proactivas por parte do sujeito, face à situação de desemprego, na medida em que ele se foca numa ajuda objectiva relativamente a um problema concreto. O apoio social de cariz emocional poderá relacionar-se com ambas as formas de coping - por um lado, ligar-se-á a estratégias de escape ou fuga, pelo facto de fornecer ao sujeito sentimentos de apoio e aceitação incondicional, independentes do seu comportamento; por outro, ajudará a construir percepções de confiança e auto-eficácia, por parte do indivíduo, que lhe permitirão sustentar pensamentos e acções proactivas em relação à situação.

Uma questão ainda relacionada com esta variável diz respeito ao facto de alguns autores considerarem que o apoio social de um indivíduo poderá também ser visto como reflexo ou indicador do seu grau de adaptação a uma nova realidade. Uma das tarefas inerentes às transições relaciona-se exactamente com a reorganização e optimização das redes sociais de apoio do sujeito, podendo-se, deste modo, inferir acerca da sua adaptação, pela análise do papel que ele parece desempenhar a este nível.

- Auto-estima e Auto-conceito

Como visto anteriormente, uma situação de desemprego poderá levar à diminuição da auto-estima e do auto-conceito do indivíduo. Contudo, será importante notar que estas variáveis também podem moderar a relação entre a perda de emprego e as suas implicações, pelas próprias conexões que estabelecem com outras, como é o caso do estilo atribucional, das expectativas vocacionais, etc..

Antes de mais, é importante fazer-se uma distinção entre auto-estima privada (perspectiva de cada um acerca da relação de si com os próprios ideais) e auto-estima pública, que envolve a tomada de perspectiva de outros significativos na avaliação de si próprio, uma vez que as investigações nesta área referem que os sujeitos desempregados demonstram uma auto-estima pública e privada mais pobre que os empregados. Assim, os desempregados experienciarão de forma mais frequente sintomas depressivos, já que estes não só se relacionam com o fracasso do sujeito em alcançar os seus ideais, como o fracasso em corresponder às expectativas sociais.

Estudos demonstram que as avaliações percebidas, ou seja, as percepções que a pessoa possui acerca da forma como é vista pelos outros, parecem ter influências importantes ao nível do auto-conceito e, conseqüentemente, da auto-estima. Os sujeitos desempregados parecem acreditar que são avaliados mais negativamente por vários grupos sociais (amigos, família, empregadores, pessoas desempregadas e pessoas em geral) que as pessoas empregadas. Tudo isto chama a atenção para a importância do apoio social, e para o facto de outras consequências advindas da perda de emprego, como a diminuição dos contextos de acção, terem influências importantes a este nível.

- Estilo Atribucional

Identifica-se, normalmente, um locus de controlo externo e um interno, que se subdivide em dois outros estilos - estilo comportamental (quando a pessoa considera que a forma como se comportou numa situação específica foi a causa de determinadas consequências) e estilo relacionado com o carácter (caracterizado por uma atribuição das causas dos acontecimentos ao carácter, à maneira de ser da pessoa).

Alguns autores defendem que as pessoas com um estilo relacionado com o carácter tenderão a experienciar mais problemas ao nível do bem-estar psicológico (sintomas depressivos, ansiedade, etc.) quando confrontadas com consequências negativas de algum acontecimento. Isto dever-se-á ao facto de atribuírem as causas destas consequências à sua personalidade ou carácter, e este ser visto como algo que se mantém mais ou menos igual ao longo do tempo. Deste modo, estes indivíduos considerar-se-ão incapazes de prevenir outros acontecimentos desta natureza.

De forma contrária, os sujeitos com um estilo comportamental, ao atribuírem as causas

de determinada consequência negativa ao seu comportamento naquela situação específica, e acreditando que são, assim, capazes de mudar o modo como se comportam se essa situação surgir de novo, parecem não experienciar problemas a nível psicológico.

Se considerarmos a situação de desemprego, poderemos colocar a hipótese de que os sujeitos com um estilo relacionado com o carácter experienciarão, pelas características definidas anteriormente, mais problemas emocionais e afectivos decorrentes da perda do trabalho que os sujeitos com um estilo comportamental.

Dados de várias investigações sugerem que, para os indivíduos desempregados, o crerem que a sua condição se deve a forças externas e não a défices pessoais - estilo atribucional externo - é uma estratégia que lhes permite lidar com a situação de desemprego, mantendo a sua auto-estima, o respeito por si próprio.

Um locus de controlo interno será, contudo, necessário para ultrapassar a situação, para adoptar uma postura proactiva, acreditando que a perda de emprego não se deveu a défices pessoais, mas o sujeito pode fazer algo para obter um novo emprego. A este nível, será importante promover, então, um estilo interno comportamental, de forma que a pessoa sinta que é capaz de lidar de modo adaptativo com a crise.

Encorajar estes indivíduos no que respeita a acreditar que são intervenientes nos seus destinos e que só com suficiente esforço pessoal encontrarão emprego, pode ter, no entanto, um efeito ainda mais negativo se os seus esforços não resultarem na obtenção de um trabalho.

- Etapas de Reacção ou Resposta ao Desemprego

Vários modelos postulam a existência de determinadas etapas, à semelhança do processo de luto, na resposta ou reacção ao desemprego. Estas fases funcionarão como um guia para a compreensão da forma como os sujeitos experienciarão este acontecimento traumático, não devendo ser interpretadas como etapas rígidas pelas quais todos os indivíduos invariavelmente passarão.

De entre vários modelos teóricos, optamos por salientar o Modelo de Kaufman. Este modelo defende a existência de quatro fases de resposta ao desemprego.

A primeira fase é caracterizada por choque, alívio e relaxamento. Embora o impacto inicial seja de choque, o autor postula que este parece ser rapidamente substituído por uma redução do stress anterior à perda de emprego (na sua antecipação). Muitas vezes estes sujeitos não se sentem desempregados, negando o facto, escondendo da família e da sociedade de forma a evitar a aquisição da "identidade de desempregado". Seguir-se-á, normalmente, um período de alívio e relaxamento, em que os sujeitos se encontram confiantes e com esperança de encontrar um novo emprego, logo que se sintam preparados para tal, e em que mantêm relações normais com a família e amigos. Muitos sentem a perda de emprego como uma oportunidade de mudança. É importante notar que o relaxamento e confiança em relação ao futuro é influenciado pelos factores contextuais, nomeadamente económicos (oportunidades do mercado de trabalho).

A segunda etapa é a fase de esforço. Neste período os sujeitos concentram todos os seus esforços na procura de emprego. Esta parece ser também uma fase de grande apoio e encorajamento por parte da família e amigos. Durante este período, os sujeitos sentem que ainda possuem o controlo da sua vida. Parece existir ainda uma grande necessidade de voltar a trabalhar para alcançar de novo uma segurança em termos económicos, e recuperar a auto-estima.

A fase de vacilação, dúvida e fúria surge como a terceira na reacção ao desemprego. Depois de vários meses de insucesso na obtenção de emprego, há uma redução nos esforços de procura, e parece começar a existir um questionamento por parte das pessoas relativamente à sua capacidade para encontrar um emprego. Estas dúvidas são acompanhadas por níveis elevados de ansiedade, esforços desconcertados para a reduzir, vários problemas ao nível da identidade vocacional, diminuição do sentido de mestria, sentimentos de obsolescência, etc.. Muitos começam a considerar uma mudança ao nível da carreira, uma reconversão profissional, outros parecem empenhados, de forma rígida, na sua profissão e resistem a qualquer mudança.

Os elevados níveis de frustração e fúria que parecem ocorrer nesta fase, surgem associados a problemas familiares (consequências afectivas/relacionais) e financeiros. Por vezes, esta fúria torna-se interna, levando a perturbações psicossomáticas, ou dirigidas a outros (família, amigos). Poderão ainda ocorrer perdas ao nível da identificação do sujeito com o trabalho, aspirações profissionais, iniciativa, etc..

A quarta e última fase é a fase de resignação e afastamento, na qual o estado psicológico dos indivíduos tende a estabilizar. Esta etapa é caracterizada por uma perda de motivação como reacção à frustração de não conseguir arranjar emprego. Ocorre também, muitas vezes, uma perda do sentido de controlo sobre a vida e o futuro.

Quanto maior for o período durante o qual o sujeito se encontra desempregado, mais rígida se tornará a sua identidade profissional, de forma que o indivíduo parece só aceitar empregos que estejam de acordo com a sua experiência e formação. Isto poderá funcionar como uma forma de protecção da auto-estima, na medida em que colocando as exigências em níveis bastante elevados, poderão recusar os trabalhos que não correspondem a estas exigências, evitando assim passar pela situação de poderem, mais uma vez, ser rejeitados por um determinado emprego.

Nesta última fase, surgem ainda sentimentos de menor ansiedade em relação ao futuro, desânimo, aceitação da situação, baixa auto-estima, diminuição da necessidade de voltar a trabalhar, baixa capacidade de iniciativa, baixas aspirações, realização, etc.. Apesar da aparente aceitação da perda, parecem continuar a existir sintomas psicossomáticos.

Este e outros modelos de resposta ao desemprego chamam a atenção para uma questão sobre a qual valia a pena reflectir: de que modo as intervenções levadas a cabo, por exemplo, nos Centros de Emprego, poderão beneficiar deste suporte teórico? Poderão ser desenhadas intervenções contextualizadas e adaptadas às diferentes fases em que se encontram os utentes deste tipo de serviço?

Após o trabalho de investigação realizado, avançam-se algumas implicações para a intervenção que consideramos importantes.

Quando se fala de desemprego, fala-se de um problema político, económico e social. Deste modo, seria ideal que qualquer projecto de intervenção neste âmbito tocasse todas estas áreas, assumindo-se como um projecto integrado. A nossa proposta aqui centrar-se-á na intervenção psicológica como um dos elementos ou valências de um plano de acção deste tipo.

Os objectivos primordiais de intervenção relacionam-se, assim, com a promoção de uma vivência adaptativa da condição de desempregado, e com o apoio e acompanhamento dos sujeitos ao nível da sua integração social e profissional.

As abordagens utilizadas e os objectivos de intervenção serão diferentes para cada indivíduo e, consoante o cliente se prepare para uma transição antecipada (intervenção de cariz preventivo ou promocional), ou esteja efectivamente a lidar com uma situação de crise (intervenção remediativa).

As implicações que retiramos, ao nível de estratégias de intervenção de cariz preventivo ou promocional, centram-se, essencialmente, no domínio da educação de carreira, visando, em termos globais, preparar os indivíduos para as transições que surgem neste âmbito. Torna-se, deste modo, cada vez mais importante trabalhar a questão do desemprego com os jovens nas escolas (por exemplo no âmbito da Orientação Vocacional), e mesmo com os adultos nos seus postos de trabalho (no âmbito da formação contínua ou da educação de carreira), de forma a que seja possível, por um lado, desconstruir determinados estereótipos e crenças irrealistas acerca do desemprego e do mercado de trabalho; e por outro, potenciar uma educação e preparação para a incerteza, insegurança e transitoriedade que caracterizam as actividades laborais, para os voos de borboleta que marcam o presente de uns e colonizam o futuro de outros.

A Orientação Vocacional deverá ajudar os sujeitos a efectuarem escolhas que estejam de acordo com as suas preferências e interesses, mas promover, também, a consciência da importância da elaboração de projectos de vida consonantes com o realismo das oportunidades.

Poderá ainda ser interessante efectuar uma intervenção de tipo pró-activo, preferencialmente junto dos jovens, no sentido de promover o desenvolvimento de dinâmicas de coping individual relativamente à mudança do mundo laboral. Desta forma, poder-se-á proporcionar a aquisição de competências que permitam ao sujeito, quando (e se) confrontado com uma situação de desemprego ou risco de desemprego, lidar de um modo funcional e adaptativo com a crise.

Será essencial também trabalhar as questões ligadas à importância da aprendizagem e formação ao longo da vida. Cada vez mais há uma necessidade de educação/formação contínua, de forma a que os indivíduos sejam capazes de se adaptar às exigências (novas competências, conhecimentos, formas de estar e ser) de um mercado de trabalho em constante transformação.

Ao nível dos licenciados, estas questões poderão ser abordadas e reflectidas no âmbito dos Programas de Promoção de Competências de Empregabilidade.

As experiências de trabalho interrelacionam-se com as várias dimensões de vida do sujeito. Deste modo, uma situação de crise, como a perda de emprego, poderá afectar todos os sistemas que o indivíduo integra. A gestão de carreira surgirá como um processo que poderá ajudar o indivíduo a reflectir sobre estas questões, e a gerir, de forma equilibrada, os vários papéis que possui. Num processo contínuo cabe aos indivíduos reunir informações relevantes acerca de si próprios e do mundo de trabalho; desenvolver uma imagem real das suas capacidades, interesses, valores, estilo de vida, bem como de trabalhos e organizações alternativas; definir objectivos de carreira realistas e baseados nestas informações; desenvolver e implementar uma estratégia para a prossecução dos objectivos estabelecidos, e, finalmente, obter feed-back acerca da eficácia desta estratégia e da relevância destes objectivos.

Mesmo fazendo uso dos seus recursos de coping e dos da sua rede social de apoio, o indivíduo desempregado poderá não conseguir ultrapassar esta situação de crise. Desta forma, o sujeito precisará de recorrer a ajuda profissional. No entanto, existem determinados aspectos que impedem esta procura de ajuda, nomeadamente, a preservação de sentimentos pessoais de respeito por si próprio, que os indivíduos desempregados crêem poder perder se aceitarem ajuda; medo de que os profissionais possam "normalizar" a sua situação, e consequentemente os persuadam a resignar-se a uma condição de desemprego; e a tendência destes sujeitos a esconderem dos outros a gravidade dos seus problemas, devido a sentimentos de choque, estigmatização ou vergonha.

Assim, em termos de intervenções de cariz remediativo, esta resistência deverá ser compreendida como uma reacção normal, com vista à manutenção da integridade pessoal numa situação de crise. Ao nível da intervenção, dever-se-á, assim, trabalhar com, e não contra, esta resistência, fazendo da construção da relação um dos principais objectivos de qualquer processo, na medida em que este será facilitador de todos os outros.

Tratando-se, na maior parte dos casos, de pessoas extremamente desmotivadas e deprimidas, uma outra tarefa será conseguir que estes sujeitos voltem a ser activos, sendo importante encontrar algo que eles possam fazer, algo no qual possam realmente empenhar-se e investir, não esquecendo que este empenho requer uma autoconfiança perdida ou subvalorizada pelo desemprego. Será importante também incentivar o sujeito à exploração de cenários possíveis para a continuidade da sua expressão pessoal, recolhendo informações, antecipando obstáculos e dificuldades, simulando e testando alternativas, etc..

Trabalhar ao nível da auto-culpabilização que muitas vezes caracteriza estes indivíduos, e da sua auto-imagem e autoconfiança será essencial. O objectivo é ajudá-los a recuperarem uma imagem positiva, de alguém que é útil e que tem capacidade para responder da melhor forma a uma situação de crise, perspectivando ainda os desafios desenvolvimentais, colocados por esta, como importantes oportunidades de crescimento.

Um outro aspecto fundamental relaciona-se com a importância de trabalhar com o indivíduo ao nível da revisão dos seus papéis e na (re)adaptação do seu estilo de vida a uma nova realidade. O sujeito deverá ser capaz de retirar de outras dimensões da sua existência um sentido de realização pessoal que complete (ou em algumas situações substitua) aquele proveniente do trabalho.

Apesar de se poderem descrever características e aspectos mais ou menos comuns no que respeita às consequências afectivas e emocionais do desemprego, há questões relacionadas com a forma como a crise é vivenciada que dependem da idiossincrasia do sujeito, dos significados que ele constrói acerca da situação, dos contornos dos vários sistemas que ele integra, etc..

Neste sentido, será importante que o psicólogo faça inicialmente, e conjuntamente com o cliente, uma avaliação global da situação, de modo a que se procurem identificar as áreas ou dimensões problemáticas (ex.: depressão, ansiedade, problemas conjugais, isolamento social, défices ao nível de competências de empregabilidade, etc.) e, de acordo com estas, se estabeleçam planos e modalidades de intervenção.

Um aspecto que consideramos importante realçar prende-se com o facto de ser necessário ser prudente no que se refere a objectivos de promoção de competências de empregabilidade, já que a não obtenção de um emprego poderá implicar o agravamento do desânimo sentido pelos indivíduos que se encontram desempregados. Será, assim, fulcral trabalhar previamente ao nível do estilo atribucional dos sujeitos, dos seus mecanismos de coping e da reconstrução dos significados elaborados acerca da experiência de desemprego, para que eles se encontrem capazes de lidar de forma funcional e proactiva com as eventuais dificuldades no que respeita à reinserção profissional.

Dentro das competências de empregabilidade, será fundamental trabalhar ao nível das competências afectivas de trabalho, nomeadamente, as atitudes perante este, valores e hábitos profissionais, na medida em que funcionam como variáveis moderadoras em termos afectivos. A motivação e disponibilidade psicológica e emocional do sujeito para a aprendizagem de novas tarefas (muitas vezes necessária devido à obsolescência de competências e conhecimentos), integração e desempenho de novos papéis, e identificação com os objectivos e cultura das organizações da modernidade dependerão, em larga medida, dos seus hábitos, valores e atitudes profissionais.

A identificação de determinados grupos de risco, com vista à promoção de programas preventivos, é apontada na literatura como um dos aspectos essenciais a desenvolver. Apesar de se poderem encontrar sujeitos que, pelo seu nível de auto-estima, motivação, sentido de mestria, propensão para a depressão, histórias de vida marcadas por outras experiências de perda de trabalho, podem ser vistos como numa situação de maior risco ou vulnerabilidade relativamente às implicações do desemprego, a este ponto coloca-se-nos uma questão importante: face ao actual mundo de trabalho, não faremos todos parte de um grupo de risco?

E...agora! Onde nos encaixaremos nas viagens destes sujeitos que, numa parte do seu percurso, se cruzam com a nossa? Não possuindo qualquer mapa dos destinos a prosseguir, restar-nos-á ajudar os indivíduos a construir uma nova rosa dos ventos para um caminho que se apresenta como incerto, evidenciando a cada passo cruzamentos que só revelam direcções temporárias, nunca se sabendo onde nos poderão guiar! Como salienta Castro (1997), a Orientação Vocacional possui, no mundo actual, um papel primordial, cabendo-nos a nós, enquanto profissionais do desenvolvimento humano, apoiar os sujeitos ao nível da elaboração e concretização de projectos que englobam novas e diferentes possibilidades de formação e trabalho, procurando encontrar formas de viver e lidar com uma realidade em que não existe formalmente lugar para todos! Todos nós teremos que reconhecer e aprender que a realização pessoal e profissional pode ser alcançada não só a partir do trabalho, mas fundamentalmente, através da combinação dos papéis que compõem a única carreira de que parece poder-se falar: a da própria vida.