

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white sans-serif font on a solid blue rectangular background.

Você está demitido! Os impactos psicológicos do desemprego [You are fired! The Psychological Impacts of Unemployment]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository.
More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy
of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Wolfart, Graziela
Publisher	Instituto Humanitas Unisinos - IHU
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-07-16 02:33:15
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/161007

o reaprendizado para exercer certas funções que são repassadas a outrem. É, portanto, uma questão estrutural do capitalismo.

IHU On-Line - Considerando os inúmeros impactos gerados pela crise no mundo do trabalho, em especial no que diz respeito às demissões, como deve ocorrer a distribuição de renda nessas economias? A desigualdade tende a aumentar ou os países emergentes podem representar uma alternativa para a crise?

Dari Krein - A crise é um momento que sempre implica em perdas, com a corda arrebentando nos setores mais fragilizados: ou sobrevivem da venda de sua força de trabalho ou estão na informalidade. Existe uma situação diferenciada dos países emergentes em relação aos países ricos, pois há espaço, teoricamente, para o investimento nas necessidades sociais, que superam as carências básicas existentes. Mas a alternativa é política, depende da situação concreta existente nos países. Por exemplo, a existência de políticas sociais, como a previdência vinculada ao salário mínimo (que está se valorizando em termos reais), ajuda a constituir um colchão amortecedor dos efeitos da crise e também contribuiu para o incremento da demanda. Portanto, a retomada do crescimento econômico pode estar voltada nos países em desenvolvimento para atendimento das necessidades coletivas e a construção de uma infraestrutura social.

LEIA MAIS...

>> Confira outras entrevistas concedidas por Dari Krein. Acesse nossa página eletrônica (www.unisinos.br/ihu)

Entrevistas:

* *Não basta reduzir a jornada de trabalho. É necessário fiscalizar.* Edição número 256, de 28-04-2008, intitulada *O mundo do trabalho no Brasil de hoje. Mudanças e novos desafios*;

* *A contribuição sindical é uma proposta positiva e necessária.* Notícias do Dia do sítio do IHU em 10-09-2008;

* *Tendências recentes das relações de emprego no Brasil.* Notícias do Dia do sítio do IHU em 09-04-2007;

* *Um pacote pontual. Uma análise da reforma trabalhista de Lula.* Notícias do Dia do sítio do IHU em 20-04-2006.

Você está demitido! Os impactos psicológicos do desemprego

Marcelo Afonso Ribeiro explora o tema do impacto psicológico do desemprego na vida das pessoas e garante que uma parte considerável dos trabalhadores hoje vive sob constrangimento

POR GRAZIELA WOLFART E CESAR SANSON

O professor Marcelo Afonso Ribeiro é especialista no tema do impacto do desemprego na vida das pessoas. Professor doutor do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de São Paulo, ele é também coordenador do Centro de Psicologia Aplicada ao Trabalho (CPAT/USP). Na entrevista que concedeu por e-mail para a **IHU On-Line**, ele aponta, como os principais impactos do desemprego, o isolamento social, a culpabilização individual por sua situação, as perdas identitárias e a falta de reconhecimento social. Isso tudo pode, inclusive, explica, “gerar um estigma de desempregado como um papel social associado a ser ‘vagabundo’ ou ‘não gostar de trabalhar’”. Marcelo acrescenta que “a atual estrutura do mercado de trabalho deixa todas as pessoas em estado de tensão e sob a ameaça de perder seu emprego ou seu trabalho, o que influencia no cotidiano de trabalho, gerando, por exemplo, uma maior submissão dos trabalhadores em muitas situações ou abusos por parte das chefias, com exigências exageradas de dedicação e mesmo situações constantes de humilhação, que podem configurar assédio moral”.

Marcelo Afonso Ribeiro possui graduação em Psicologia, mestrado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano e doutorado em Psicologia Social e do Trabalho, pela Universidade de São Paulo (USP). Atualmente, é professor e pesquisador do Instituto de Psicologia da universidade. Confira a entrevista.

IHU On-Line - A crise econômica mundial tem sido responsável pela demissão de milhares de trabalhadores. Qual é o impacto da demissão na vida de um trabalhador?

Marcelo Afonso Ribeiro - A demissão é, em geral, uma transição não esperada na carreira e, como todo imprevisto, gera um ciclo de reações. Quando a pessoa se recoloca no mercado de trabalho num curto período de tempo, os efeitos danosos da demissão tendem a não se instalarem na pessoa que vivenciou tal experiência, apesar de que, a partir de então, há a possibilidade de uma nova demissão se tornar mais real, o que pode levar a: uma

reflexão e replanejamento do projeto de vida, uma paralisia seguida de uma negação do ocorrido, ou uma vivência constante de um fantasma de descartabilidade (a crença que poderá ser demitido novamente a qualquer momento, mesmo que nada indique isso). Entretanto, se a situação de desemprego se prolonga significativamente, no chamado DLD (Desemprego de Longa Duração), poderá se iniciar um ciclo de reações com quatro momentos e duas possibilidades existenciais. Os dois primeiros momentos são semelhantes, a saber: (1) Choque (negação do ocorrido e culpabilização do outro seguido de um sentimento de

traição); e (2) Transição e confusão (autoacusação com raiva de si e do contexto de trabalho no qual estava inserido, vergonha, incerteza sobre o futuro e busca incessante de um novo trabalho sem critérios definidos).

Na primeira possibilidade, pode-se instalar a chamada Síndrome do Desemprego de Longa Duração, conforme descrito por Marie Jahoda¹ e Edith Seligmann-Silva,² gerando dois momentos finais: (3) Adaptação patológica (afastamento social e apatia); e (4) Resignação fatalista (abandono da busca de trabalho e da esperança de trabalhar). Na segunda possibilidade, conforme descrito por Nancy Schlössberg,³ a pessoa faz: (3) Autoavaliação de sua carreira; e (4) Elabora estratégias para voltar a trabalhar e se manter trabalhando. De forma resumida, os principais impactos do desemprego seriam: isolamento social, culpabilização individual por sua situação, perdas identitárias e falta de reconhecimento social, podendo, inclusive, gerar um estigma de desempregado como um papel social associado a ser “vagabundo” ou “não gostar de trabalhar”.

IHU On-Line - A crise instaura uma ameaça permanente de cortes. Como se sente o trabalhador numa situação dessas? O seu cotidiano de trabalho e as relações sociais sofrem mudanças?

Marcelo Afonso Ribeiro - A atual estrutura do mercado de trabalho deixa todas as pessoas (empregados, desempregados e subempregados – pessoas que estabelecem vínculos precários e instáveis com o trabalho) em estado de tensão e sob a ameaça de perder seu emprego ou seu trabalho (lembrando que uma parte das pessoas não tem emprego, mas mesmo

assim estão submetidas à conjuntura atual de trabalho), o que influencia no cotidiano de trabalho (gerando, por exemplo, uma maior submissão dos trabalhadores em muitas situações ou abusos por parte das chefias, com exigências exageradas de dedicação e mesmo situações constantes de humilhação, que podem configurar assédio moral) e também na vida como um todo (falta de distinção clara entre o tempo de trabalho e o tempo livre;

“O principal resultado da flexibilização do trabalho e da reestruturação produtiva (...) seria a individualização das relações com trabalho com consequente degradação do laço social e impossibilidades de cooperação entre os trabalhadores”

necessidade de envolvimento em ações de aprendizagem continuada, que também reduzem o tempo livre; adiamento de projetos de longo prazo, como adquirir uma casa própria, casar ou ter filhos; ou até mesmo dificuldade de planejar o futuro, ficando muito preso ao presente).

IHU On-Line - As profundas mudanças em curso no mundo do trabalho – reestruturação produtiva, introdução de novas tecnologias, adoção de novos métodos da gestão da força de trabalho – estão mudando o comportamento dos trabalhadores na sua relação com o trabalho e com

os seus colegas de trabalho?

Marcelo Afonso Ribeiro - O principal resultado da flexibilização do trabalho e da reestruturação produtiva, em termos comportamentais e relacionais, seria a individualização das relações com trabalho com consequente degradação do laço social e impossibilidades de cooperação entre os trabalhadores; e instauração de uma relação direta com o trabalho e a organização do trabalho, na qual o colega de trabalho não é reconhecido como alguém que pode ajudar e se transformar num rival em potencial, deixando todos muito sozinhos e sem referências às quais se remeterem para construir sua vida no trabalho. Isto acarreta um não-questionamento do cotidiano de trabalho e uma aceitação quase total deste cotidiano pela dificuldade de mobilização coletiva pela mudança, gerando o que Dejours⁴ nomeou de cinismo viril (crença de que tenho que enfrentar toda e qualquer situação no trabalho e sair vencedor, independente das condições que me são oferecidas e das consequências geradas por esta postura).

IHU On-Line - A sociedade industrial foi responsável pela construção de uma metanarrativa de vida: centralidade do trabalho, identidade social construída a partir do trabalho, estabilidade no emprego, rotina cotidiana, laços de forte companheirismo entre os trabalhadores. Como o senhor caracterizaria esse “novo trabalhador” exigido por um mercado de trabalho cada vez mais flexível? Quais são os seus traços psicológicos?

Marcelo Afonso Ribeiro - O novo trabalhador flexível é alguém levado a achar que a mudança constante é a nova regra do jogo e que qualquer tipo de constância, permanência e

¹ Marie Jahoda (1907-2001): foi uma psicóloga social britânica de ascendência austríaca. (Nota da IHU On-Line)

² Edith Seligmann-Silva: médica e doutora em Medicina Preventiva, trabalha na Escola de Administração de Empresas de São Paulo. (Nota da IHU On-Line)

³ Nancy Schlössberg: professora emérita da University of Maryland, foi diretora do Centro de Desenvolvimento e Serviços Humanos. É doutora em Educação pela Columbia University. Foi a primeira mulher a integrar o Conselho Americano de Educação (ACE). (Nota da IHU On-Line)

⁴ Christophe Dejours: psiquiatra e especialista em Psicologia do Trabalho, é titular da cadeira de psicanálise saúde-trabalho no CNAM (Conservatório Nacional de Artes e Ofícios). É autor dos livros *A banalização social* (Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999) e *A loucura do trabalho* (São Paulo: Cortez Editora, 1998), entre outros. Christophe Dejours concedeu a entrevista *O medo e a precarização do trabalho* à revista IHU On-Line nº 181, de 22-05-2006. (Nota da IHU On-Line)

estabilidade devem ser evitadas, ou seja, a multifuncionalidade e a identidade múltipla seriam os principais traços deste novo trabalhador contemporâneo. Devemos ponderar, entretanto, que este novo perfil não vale para a totalidade do mercado de trabalho, que muitas vezes exige o trabalhador mais tradicional, e que a flexibilidade sempre é relativa e a mudança constante, sem permanência, nem apropriação, é extremamente danosa à subjetividade e à identidade humanas. Desenvolvimento e mudança são fundamentais à vida, mas, se realizados sem critérios e sem permanência, são desprovidos de sentido e podem fazer mal às pessoas.

IHU On-Line - Alguns autores, entre eles Cristophe Dejours, afirmam que a nova realidade do mundo de trabalho é permeada pelo sofrimento e constrangimento. O senhor concorda com essa interpretação?

Marcelo Afonso Ribeiro - Eu diria que uma parte considerável dos trabalhadores vive sob constrangimento e que o trabalho, como o próprio Dejours afirma, gera sofrimento, mas que este sofrimento pode gerar o desenvolvimento humano, quando favorece a inventividade e a criatividade, ou, então, a paralisia e a doença. A atual estrutura do mundo do trabalho não está claramente definida, se apresentando de forma ambígua e ambivalente, e esta falta de compreensão do que fazer pode gerar o constrangimento, cabendo aos contextos de trabalho apresentarem de forma clara suas demandas com relação ao trabalho e aos trabalhadores, o que, se não é feito, pode acarretar na transformação do trabalho em algo gerador somente de um sofrimento que não leva a nenhuma forma de desenvolvimento.

IHU On-Line - A identidade e a constituição psicológica de um trabalhador do mercado informal se distinguem de um trabalhador do mercado formal?

Marcelo Afonso Ribeiro - Se en-

tendermos que tanto a identidade quanto a subjetividade são construídas, no caso de um trabalhador, na relação com seu trabalho, há diferenças neste processo entre o mercado formal e o informal, principalmente no tocante ao reconhecimento social dado a cada vínculo estabelecido (informal ou formal). Entretanto, tanto a construção subjetiva quanto a construção identitária necessitam do outro para serem validadas e ganharem sentido para as pessoas e se estabelecem através de processos semelhantes, que gerarão resultados diferenciados. Eu não diria que não é o fato do vínculo do trabalho ser formal ou informal que produz identidades e subjetividades diferentes, mas sim a representação social que cada um apresenta que geraria uma possível distinção, até porque a identidade no trabalho se constrói na relação entre a pessoa, o trabalho e o outro, e o que é diferente nesta relação é o tipo de reconhecimento gerado pelo outro.

IHU On-Line - Em sua opinião, e considerando-se as suas pesquisas, a partir de que idade se inicia a disputa para o mercado de trabalho nos dias de hoje?

Marcelo Afonso Ribeiro - Depende do grupo social ao qual estamos tentando entender, pois não existe um mercado de trabalho genérico, nem um comportamento comum do trabalhador. Um jovem mais favorecido socioeconomicamente tenderá a ingressar no mercado de trabalho mais tarde, após ter concluído um curso superior e uma pós-graduação, por volta dos 25 anos, enquanto que um jovem mais desfavorecido socioeconomicamente poderá ingressar no mercado de trabalho aos 15 anos, por necessidade de ajudar sua família nas questões de subsistência, sendo que um não disputará lugar com o outro. Qualquer generalização, sem levar em conta classe social, gênero, raça, local de moradia etc. tende a ser equivocada, inclusive havendo variações significativas no interior das próprias classes sociais.

ACESSE OUTRAS EDIÇÕES DA IHU ON-LINE
WWW.UNISINOS.BR/IHU