



UC/FPCE—2013

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

O Desemprego involuntário e a actualidade: Efeitos do desemprego e proactividade orientada para o reemprego

Fernando Jorge de Sousa Ventura (e-mail: fjsventura@gmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação,
Desenvolvimento e Aconselhamento sob a orientação de Professor
Doutor Eduardo João Ribeiro dos Santos

O Desemprego involuntário e a actualidade: Efeitos do desemprego e proactividade orientada para o reemprego.

Resumo

O desemprego afeta cada vez mais pessoas no nosso país, surgindo como um novo paradigma da sociedade e afetando toda a sociedade e cada indivíduo no seu núcleo. No paradigma que está a surgir com os novos meios tecnológicos e com a atual crise, os modelos tradicionais de procura de emprego, assim como de aconselhamento de carreira “já não servem”, pois nem sempre estão adequados à realidade, às expectativas do indivíduo ou da entidade patronal e às necessidades. Esta situação estende-se também ao próprio exercício laboral, sendo saliente a necessidade de maior criatividade, plasticidade e dinamismo no mercado laboral.

Este trabalho, centrado em dez entrevistas de indivíduos em contexto de desemprego e inscritos no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), em Coimbra, procura averiguar as implicações do desemprego na estrutura psicológica dos indivíduos, as implicações da proatividade no reemprego e quais as implicações do atual contexto no aconselhamento vocacional.

Palavras-chave: desemprego, reemprego, proatividade, carreira, experiência.

The unvolunteer unemployment and the present: unemployment effects and proactivity oriented for reemployment.

Abstract

Unemployment affects more and more people in our country, emerging as a new paradigm of our society, affecting all the society and each individual at its core. In the paradigm surging with new technologies and the current crisis the traditional search for employment and vocational models aren't appropriate because they are not always adequate to reality, the expectations of the employ or the employer or the real needs.

This work, focused in ten interviews to individuals in unemployment's contexts and registered in the Institute of Employment and Professional Training (IEFP) in Coimbra, tries to examine the implications of unemployment on psychological structure of individuals, the implications of proactivity in reemployment and what is the implications of the current context in vocational counseling.

Key Words: unemployment, reemployment, proactivity, career, experience.

Agradecimentos

Chegando ao fim do meu percurso académico, inicia-se também outro caminho. A chegada a uma meta não é mais do que o início de outro caminho, de cruzar encruzilhadas e avançar.

Há um ditado (penso que chinês) que diz: “Quem caminha sozinho chega mais depressa, mas quem caminha acompanhado chega mais longe.”, e assim, eu não posso deixar de agradecer a todos os que caminharam comigo ao longo de um percurso tão marcante como é a definição da minha formação durante os últimos cinco anos.

É fundamental agradecer aos membros da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, que me formaram e apoiaram, sobretudo aos professores, particularmente ao Professor Eduardo que orientou o meu estágio e este trabalho final, e agradecer também aos diversos professores (que não nomeio correndo o risco de me esquecer de alguém) que partilharam comigo as disciplinas que mais alimentaram este documento e o meu estágio, como as disciplinas na área do aconselhamento e desenvolvimento vocacional.

Agradeço também à minha irmã, Carolina Ventura, antiga aluna desta faculdade, pelo apoio fundamental na revisão bibliográfica e na estruturação da tese, assim como pela troca de opiniões ao longo do curso e pela partilha de materiais, à minha companheira, a Joana Providência, que me ajudou na revisão

deste trabalho e de muitos outros, opinando e corrigindo algumas falhas que surgiam e também ajudando a construir o meu pensamento ao longo de já alguns anos de relação. Agradeço também aos vários colegas que me foram acompanhando no curso, particularmente à Carolina e à Elsa, colegas de caminho, desde a partida à meta, de tantos trabalhos de grupo e estudos em conjunto e ao Ricardo, que neste trabalho partilhou o tema e o material comigo, discutindo ideias e partilhando também dificuldades.

Há um agradecimento especial para a Equipa de Intervenção Social ERGUE-TE (particularmente à psicóloga da Equipa, Mónica Subtil, que me aconselhou ao longo deste percurso e procurou corrigir as minhas limitações, e à diretora técnica, Martinha Silva), que me contratou como educador social, para fazer parte de uma equipa nuclear de três elementos que acompanha pessoas em contextos de prostituição e permitiu-me não só chegar ao fim do meu percurso académico com um percurso profissional já iniciado, mas também me permitiu conhecer uma realidade tão pitoresca como é a da prostituição e permitiu-me ver para além das malhas da sociedade que procuram agrilhoar estas pessoas à margem e esconde-las da “realidade dos normais”, para não ferir susceptibilidades e para “aconchegar os corações” de quem não sabe o sofrimento destas pessoas. Este trabalho também me permitiu conhecer o pior do desemprego e da crise e o limiar da dignidade humana, flagelada por penetrações involuntárias, no corpo e na alma de quem não escolhe o seu “sustento” e é obrigado a prostituir-se, por outros ou por situações mefistofélicas da vida.

Agradeço, por fim, à colega que recolheu as entrevistas para o seu doutoramento e as partilhou connosco para usarmos neste trabalho e recorde também outros patamares importantes do meu percurso, que para além de agradecimentos merecem o reconhecimento de serem parte de mim, como o Instituto Universitário Justiça e Paz, que me permitiu coordenar durante três anos o voluntariado do Serviço Pastoral Universitário, as várias instituições onde fiz voluntariado, destacando-se a Fundação Esperança Viva, ao Corpo Nacional de Escutas, que me tem acompanhado desde os meus sete anos até hoje e a tantos outros anónimos, que caminharam comigo e que apenas não os referencio por um esquecimento frugal ou para evitar que estes agradecimentos se estendam por páginas e páginas. A todos, um bem hajam e saibam que os meus gestos também refletirão um pouco do que são e do que partilham comigo.

Índice

Introdução	1
I - Contexto atual: metamorfoses no mundo laboral e conceito de carreira	2
II - O desemprego	5
III - Metodologia	14
IV - Análise exploratória dos resultados	16
V - Implicações na prática	27
VI - Limitações e sugestões para o futuro	28
VII - Discussão e conclusão	29
VIII - Bibliografia	30

Introdução

É desde logo em idades precoces que podemos começar a ouvir os adultos a colocar às crianças a tradicional questão “o que queres ser quando fores grande?”, aguardando que estas apontem uma ocupação ou profissão. Embora o reconhecimento da preferência por determinadas tarefas, nomeadamente por uma carreira específica seja um aspecto importante na construção da identidade uma vez que se começam a definir e manifestar interesses, é também um sintoma do facto de ser esperado na sociedade atual que as pessoas comecem a construir uma imagem vocacional desde cedo e a agir em congruência com a mesma (Super, 1957). Esta pressão vai aumentando com o avançar da idade, e a ausência da escolha de uma carreira específica, chega mesmo a ser considerada como evidência de indecisão ou até “indecisividade” (Gati, Asulin-Peretz & Fisher, 2012). Desta forma e de acordo com a tradição social, a tendência tem sido escolher uma carreira ou ocupação, frequentar formação adequada à mesma e encontrar um emprego na área em questão.

Contudo, as biografias laborais contemporâneas estão a tornar-se cada vez mais descontínuas e instáveis, e o expectável é que no futuro a existência de constantes mudanças dos locais e postos de trabalho se torne comum, acontecendo o mesmo com o desemprego e a disparidade entre a formação e a atividade laboral do indivíduo (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001). Os anos 70 marcaram o início do término da carreira efetiva numa só empresa para a vida e a força da globalização e rápido avanço tecnológico levaram as empresas a repensar as suas estruturas e sistemas de recursos humanos (Miles & Snow, 1996). Subsequentemente, a noção tradicional de carreira, maioritariamente determinada pela formação preliminar do indivíduo e o aparecimento de oportunidades em empregadores, alterou-se para um conceito de carreira em constante transformação, principalmente orientada pelo próprio indivíduo (Kujipers, Schyns & Sceerens, 2006). Assim sendo, é importante que seja desenvolvida uma maior capacidade de adaptação e empreendedorismo. É neste sentido que Krumboltz e Levin (2004), alertam para a importância de saber tirar partido dos imprevistos e manter sempre várias opções em aberto, evitando um “compromisso cego” com uma única carreira, tendo em consideração o facto de o mundo estar em constante mudança.

Por outro lado, assiste-se actualmente ao aumento do desemprego e da precariedade, passando-se de uma perspectiva onde estava presente a procura de um emprego efetivo e estável, para uma realidade que se

foca em trabalhos a curto prazo que levantam incertezas quanto à sua segurança. Estas mudanças devem-se principalmente aos desenvolvimentos tecnológicos e globalização, e como consequência, o próprio conceito de carreira sofreu também grandes modificações, sendo cada vez mais necessário e determinante que o indivíduo se torne cada vez mais dinâmico, responsivo e proactivo mediante as exigências quotidianas, nomeadamente no domínio profissional (Ferreira, Freitas, Costa & Santos, 2010).

I – Contexto atual: metamorfoses no mundo laboral e conceito de carreira

O trabalho é uma actividade fundamental na organização social que sempre tem estado presente ao longo das civilizações que emergiram e cujo significado e conotações também tem variado com as mesmas (Ferreira et al., 2010). Em tempos passados, considerado por alguns como uma tarefa negativa e direccionada apenas para as estirpes sociais mais baixas, o trabalho tem adquirido um papel determinante no bem-estar e saúde psicológica dos indivíduos e na construção da sua identidade, constituindo um elemento crucial na integração do indivíduo na comunidade (Jahoda, 1982; Nogueira e Ferreira, 2007; Blustein, 2008). Atualmente, o trabalho assalariado, emprego ou actividade profissional, ultrapassa o estatuto de fonte de rendimento e passa a constituir um eixo estruturante das interações sociais e atribuições de significados à existência individual e coletiva, sendo também reconhecido como mediador da participação social e política do indivíduo no meio em que se insere (Romaniuk & Snart, 2000; Santos, Nogueira e Ferreira; Ferreira, Albuquerque, Almeida, Mendonça Silva & Almeida, 2010).

A atual complexidade e instabilidade do mercado laboral despertaram a necessidade de repensar no significado do trabalho e provocaram alterações dramáticas na forma como se encarava o emprego e a construção de carreiras (Santos et al., 2010). Tradicionalmente considerava-se que as carreiras evoluíam hierarquicamente, no contexto de uma ou duas firmas e o progresso dos indivíduos era gerido em fases lineares e estáveis, sendo os critérios de sucesso definidos pela organização e traduzidos em promoções e aumentos no salário (Ebi, Butts & Lockwood, 2003; Sullivan, Martin, Carden & Mainiero, 2003; Taveira & Moreno, 2010). Além disso, as funções dos indivíduos eram claras e bem definidas, tal como os próprios critérios de evolução e progressão (Super, 1957; D’aveni, 1994; Miles & Snow, 1996). No entanto, atualmente, a disposição estratificada e funcionalmente organizada característica de muitas organizações, foi substituída por alterações como o *downsizing* (Miles & Snow, 1996).

Em termos práticos, este processo consiste na redução ou achatamento da estrutura da empresa, e foi uma estratégia desenvolvida no sentido de aumentar a flexibilidade das respostas empresariais mediante fatores ambientais como os rápidos avanços tecnológicos, o aumento da competitividade global, a maior diversidade cultural de força laboral e às alterações nas práticas das políticas sociais (D’aveni, 1994; DeFillippi & Arthur, 1996; Savickas, 2008).

As alterações provocadas pelo impacto da industrialização notaram-se tanto no setor organizacional como na estrutura social, que sofreu também acentuadas modificações. A organização tradicional foi substituída por um sistema descentralizado, no qual a criação de postos de trabalho e procura de trabalhadores são alargados a pontos distintos do globo devido aos reduzidos custos da mão-de-obra. A consensualidade quanto às alterações provocadas por esta economia globalizada na estrutura social e laboral é irrevogável (Jahoda, 1982; Esbroeck, 2008) e Blustein (2006) refere mesmo que o contexto social presente poderá ainda não estar preparado para a globalização uma vez que esta implicará necessariamente o rearranjo de todas as estruturas sociais. Por outro lado, as noções tradicionais de carreiras são desafiadas e passam mesmo a ser consideradas obsoletas, uma vez que estas novas mudanças reflectem um novo conjunto de princípios e estratégias organizacionais desenvolvidos como resposta a uma nova era e a novas exigências (DeFillippi & Arthur, 1996; Taveira & Moreno, 2012).

Perante o actual ambiente organizacional, cujas características preponderantes são a volatilidade e instabilidade, os indivíduos não podem continuar a planear ter um emprego efetivo (“emprego para a vida”), ou a esperar uma evolução firme e constante na sua carreira. Pelo contrário, o desemprego involuntário, mobilizações laterais de postos de trabalho dentro e fora da organização e interrupções de carreira, são situações cada vez mais presentes na realidade atual (Arthur & Rousseau, 1996; Sullivan, 1999). Além disso, a participação ativa na gestão da própria carreira e o desenvolvimento de projetos pessoais tornam-se cada vez mais relevantes e decisivos no presente contexto especialmente mediante alteração nas expectativas das organizações e sociedade, que avançam no sentido de esperar que o indivíduo demonstre uma gestão proativa da sua carreira (Taveira, 2001; Taveira & Moreno, 2010). Estes aspetos levaram ao aparecimento de vários paradigmas que pretendem estudar a estrutura das novas carreiras organizacionais como a noção de Carreiras sem Fronteiras (*Boundaryless Careers*) (Arthur & Rousseau, 1996) e o conceito de Carreiras Proteanas (Hall, 2004), e ambos enfatizam a conceção de que as carreiras já não são caracterizadas por um único percurso e forma, mas sim por um leque de modalidades que desafiam

as assunções de emprego tradicionais sendo o indivíduo o principal responsável pela determinação do seu percurso e decisões vocacionais (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2004).

No conceito de Carreira sem Fronteiras, a ênfase é colocada na imprevisibilidade e na mobilidade entre firmas e ocupações, considerando-se que os trabalhos e padrões de carreira são cada vez menos estáveis. Subsequentemente, assiste-se também a uma transformação do tipo de competências de carreira que passam a ser encorajadas e que deverão ser congruentes com a renovação contínua de aptidões e conhecimentos exigidas pelos contextos de trabalho emergentes (DeFillippi & Arthur, 1996). Perante a atual dinâmica laboral, a capacidade de aprendizagem e adaptação adquire a primazia, passando a ser quase mais importante do que o emprego em questão, e os indivíduos propensos ao sucesso são aqueles com capacidade de adicionar valor ao seu atual ou futuro empregador (Arthur & Rousseau, 1996; Sullivan, Carden & Martin, 1998; Gonçalves et al., 2006). Desta forma, a empregabilidade, “comercialização individual” (*Marketability*) é um aspecto preponderante nas carreiras sem fronteiras ou nas carreiras proteanas e funciona como uma medida do grau de aptidões e competências dos indivíduos, que constituem componentes determinantes na probabilidade de encontrar um emprego (Bird, 1994; Sullivan et al., 1998; Ebi, Butts & Lockwood, 2003; Hall, 2004).

Na perspetiva da Carreira sem Fronteiras e Proteana, o indivíduo adquire cada vez maior responsabilidade e protagonismo na construção e desenvolvimento da sua carreira e, como reflexo deste aspecto, focam-se particularmente formas de conhecimento ou competências que são determinantes no sucesso no contexto das carreiras modernas: o *Knowing-why*, *Knowing-how* e *Knowing-whom* (DeFillippi & Arthur, 1994; Arthur, Inkson & Pringle, 1999; Parker & Arthur, 2000; Ebi et al., 2003). De forma geral o *Knowing-why* alude às motivações e significado pessoal que um determinado trabalho ou carreira tem para o indivíduo e à iniciativa do mesmo para agir e identificar situações vantajosas para promover o crescimento na sua área (DeFillippi & Arthur, 1994; Arthur, Inkson & Pringle, 1999). O *Knowing-whom* refere-se às redes e contactos relacionados com as carreiras que podem abranger relações pessoais ou entre as organizações, sendo o grande benefício destas redes o facto de serem potenciais redes para aprendizagem, desenvolvimento de reputação e acesso a outros contactos e oportunidades de trabalho (DeFillippi & Arthur, 1994; Arthur et al., 1999). Por fim, o *Knowing-how* é alusivo às aptidões relevantes numa carreira e conhecimento relacionado com o trabalho e área profissional do indivíduo que se vai acumulando ao longo do tempo e torna-se benéfico tanto para o indivíduo como para

a empresa. Para além do conhecimento no âmbito da atividade a desempenhar, neste domínio engloba-se também o conhecimento base que o indivíduo adquiriu em tarefas anteriores que o permitem adaptar-se a outros contextos profissionais, ou seja, aptidões susceptíveis de serem transferidas e utilizadas fora dos limites da empresa (Bird, 1994; DeFillippi & Arthur, 1996; Arthur et al., 1999). Na tabela 1, é possível verificar uma breve abordagem dos aspetos principais que caracterizam as carreiras tradicionais e as carreiras proteanas:

	Carreiras Proteanas	Carreiras Tradicionais
Protagonismo	Pessoa	Empresa/Organização
Valores centrais	Crescimento e desenvolvimento livre	Progressão
Nível de Mobilidade	Alto	Baixo
Crítérios de Sucesso	Sucesso Psicológico / Bem-estar subjectivo	Salário e hierarquia
Atitudes chave	Satisfação no Trabalho, compromisso profissional	Compromisso empresarial

Tabela 1. Carreiras Proteanas e Carreiras tradicionais (Hall, 1976)

II - O desemprego

Conjuntura atual

A Carreira sem Fronteiras aparenta ser uma resposta adaptativa ao constante *devir* vivenciado atualmente, no entanto, para além das predisposições e traços dos indivíduos, são também várias as limitações externas na aplicação da mesma. A mais grave e notória, neste momento, é o desemprego. As alterações referidas anteriormente em conjugação com a crise financeira e profunda recessão que afecta a economia global e mudanças demográficas têm levado a um drástico e substancial aumento dos níveis de desemprego nacional e internacional (DeFillippi & Arthur, 1996; Thurik, 2003; Daly & Delaney, 2013). Por outro lado, o conceito de efetividade laboral desaparece para dar lugar a condições de emprego precárias e instáveis, que se caracterizam principalmente pela sua curta duração e instabilidade. Torna-se desta forma consensual que o desemprego e a insegurança no trabalho são realidades cada vez mais presentes no contexto económico atual, caracterizado pelo risco e pela incerteza (Krumboltz & Chan, 2005).

Os índices da taxa de desemprego nos últimos anos têm apresentado

crescimentos drásticos e preocupantes, sendo a condição contemporânea considerada como a mais grave desde que o mundo se deparou com a grande depressão (Wanberg, 2012). Com base nos dados do Instituto Nacional de Estatística (2013) verifica-se que no primeiro trimestre de 2013 a taxa de desemprego em Portugal esteve na ordem dos 17,7%. Além disso, a subida da taxa de desemprego é ainda mais evidenciada se compararmos este valor com o trimestre homólogo de 2012, no qual se verifica uma taxa de desemprego de 14,9% (INE, 2012), evidenciando um aumento do desemprego em 2,8%.

Privação de emprego e respetivas consequências

Para compreender o impacto e efeito que o desemprego pode ter na vida das pessoas, é fundamental considerar o conjunto de aspectos que o constituem e necessidades que podem ser satisfeitas através do mesmo. Como Jahoda (1982) refere, para além do rendimento monetário, estar empregado permite também manter contato social fora da família, estruturar a rotina e o horário pessoal e potencia o desenvolvimento pessoal e social. Estes dados são corroborados por outros autores, como Herr, Cramer & Niles (2004) que encaram o trabalho como fonte de satisfação de necessidades psicológicas, sociais e económicas. Desta forma, destaca-se a importância e influência de uma participação satisfatória no mundo laboral para que o indivíduo tenha uma vida de qualidade e se sinta realizado, uma vez que qualquer ameaça de desemprego implica também o bloqueio da possibilidade de satisfazer estas necessidades e o comprometimento do bem-estar do indivíduo (Vondraeck, Ferreira & Santos, 2010).

Os efeitos negativos, no funcionamento físico e mental, provocados pelo desemprego têm sido amplamente evidenciados em várias investigações (Turner, 1995; Dooley, 2003; Witte, 2005; Wanberg, 2012). A perda do trabalho tem implicações não só no domínio monetário (e conseqüente stress associado à redução do rendimento), mas também na percepção que o indivíduo tem da sua própria identidade e lugar no mundo uma vez que as ocupações profissionais são uma parte importante do autoconceito. Neste sentido, para além das necessidades básicas, a situação de desemprego irá também ameaçar diretamente a identidade do indivíduo e, conseqüentemente, a sua percepção de valor pessoal e auto-eficácia, podendo mesmo levar à alteração da visão que tem de si próprio (Turner, 1995; Zenger, Berth, Braehler & Stobel-Richter, 2013). Destacam-se alguns dos efeitos provocados pelo desemprego, como a diminuição da auto-eficácia (Zenger, Berth, Braehler & Stobel-Richter, 2013) e até a depressão (Teixeira & Correria, 2002; Catalano, Aldrete,

Vega, Kolody, & Aguilar-Gaxiola, 2000), o aumento do alcoolismo e suicídio (Chan, Yip, Wong & Chen, 2007; Chung, 2009; Stuckler, Meissner, Fishback, Basu & McKee, 2012), diminuição da auto-estima e o bem-estar psicológico (Kokko, Pulkkinen & Puustinen, 2000; Mantler, Matejcek, Matheson, & Anisman, 2005; Mossakowski, 2009) e até maior probabilidade de ocorrência de conflitos/dificuldades maritais (Bobek & Robbins, 2005; Souza & Benetti, 2008).

Mesmo com evidências que permitem, até certo ponto, generalizar a ocorrência de determinadas consequências emocionais provocadas pelo impacto do desemprego, a vivência do mesmo depende grandemente das características individuais dos indivíduos e pode ser ditada por um vasto conjunto de fatores (alguns dos quais chegam a ser transitórios), existindo uma considerável variabilidade na forma como cada indivíduo reage ao desemprego (Wanberg, 2012). Salienta-se particularmente o bem-estar subjetivo, que depende de um vasto leque de características pessoais, considerando-se que, mediante a conjuntura económica social, uma das que mais se destaca é o nível de habilitações (Gonçalves, Carreira, Valadas, & Sequeira, 2006). Por outro lado, Turner (1995) considera que as implicações de perder um trabalho numa área e época com elevados níveis de desemprego e poucas oportunidades de reemprego são diferentes das de perder o emprego numa zona rica e com grande variedade de oferta laboral, existindo uma relação inversa entre o impacto do desemprego na saúde e a abundância de oportunidades de emprego existentes. Ou seja, a reduzida oferta de emprego leva a que o indivíduo desenvolva desde logo expectativas de que terá que aguardar mais tempo por um novo trabalho, o que lhe aumentará o nível de incertezas e sofrimento. Ainda o mesmo autor, chega a referir que os efeitos da fraca economia e consequente escassez de ofertas de emprego, são exacerbados em indivíduos que sejam titulares de cursos superiores (Turner, 1995). A facilidade de adaptação depende ainda de aspectos como a perceção que o indivíduo tem dos apoios prestados em situação de desemprego, o ambiente laboral anterior e as possibilidades disponíveis, o sentido de bem-estar do indivíduo e a congruência entre as assunções que tem sobre o self e o ambiente em que se encontra (Schlossberg, 1981). Wanberg (2012), refere que os indivíduos que têm mais probabilidades de melhor lidar com a privação de emprego são aqueles que têm um maior sentido de valor pessoal, perceção de controlo e otimismo, menos restrições financeiras, uma visão menos negativa do desemprego, que não se identifiquem fortemente com o emprego desempenhado e que não tenham familiares ou companheiros dependentes de si. Além disso, a rede social do indivíduo quando percebida como intensa e sólida permite uma maior redução do sofrimento psicológico e dificuldades dos desempregados (Bjarnason & Sigurdardottir, 2003). No entanto, mesmo mediante a

existência de apoios, o desemprego involuntário implica desde logo a presença de um conjunto de obstáculos que ofusca as oportunidades e dificultam o acesso a informação e preparação necessária para um adequado ajustamento (Fouad & Bynner, 2008). Além disso, especificamente se a privação de emprego for de longa duração, os indivíduos que permanecem desempregados poderão começar a desenvolver a percepção de que não conseguirão voltar a encontrar emprego e aqueles que conseguem o reemprego, terão a percepção de que os seus trabalhos não são seguros (Knabe & Ratzel, 2001).

Os inúmeros efeitos provocados pelo impacto do desemprego ultrapassam o patamar individual, provocando repercussões tanto no domínio familiar como no laboral. A perda de emprego prejudica também a integridade familiar, começando desde logo com a evidente redução ou privação de rendimentos que torna o núcleo familiar mais vulnerável a vivências indutoras de *stress* (Teixeira e Correia, 2002; Niessen, Heinrichs, & Dorr, 2009). Teixeira e Correia (2002) encaram o desemprego (particularmente a longo prazo) como um aspeto que contribui para a fragilidade social, que se caracteriza pela presença de situações que prejudiquem o equilíbrio entre o indivíduo e o contexto social, comprometendo a interação entre ambos. Subsequentemente, de acordo com Bruto da Costa (2001), a fragilidade social pode mesmo progredir para um processo de exclusão social, que se caracteriza por ruturas entre o indivíduo e o meio, particularmente com o mercado de trabalho e com os laços afetivos e familiares. Outros aspetos que podem contribuir para esta a fragilidade social são o insucesso escolar, a pobreza, a pertença a minorias étnicas, a deficiência e a doença mental (Teixeira e Correia, 2002), no entanto, Simões (2002), considera o desemprego como uma das principais, alertando para a sua gravidade e contribuição para a pobreza. Por outro lado, vários autores alertam também para o facto de, em termos contextuais, este fenómeno poder constituir uma ameaça para a organização social e cidadania uma vez que a situação do desemprego constitui uma via privilegiada para o aparecimento de comportamentos disruptivos e antidemocráticos (Gonçalves, 2003) e gera pobreza nas sociedades (Gonçalves et al., 2006).

Psicologia vocacional

Se as mudanças económicas e sociais (como a globalização, avanços na tecnologia e informação e mobilização demográfica) a que tem assistido o século XX tiveram um grande impacto a nível da empregabilidade actual, também os seus efeitos se notaram na prática e teoria do aconselhamento de carreiras, adquirindo esta área uma cada vez maior relevância (Amundson, 2008). Considerando as

profundas transformações de que o conceito de carreira tem sido alvo, é também capital que as teorias relacionadas com a mesma sejam renovadas de forma a acompanhar esta mudança (Santos, 2007; Vondraeck, Ferreira & Santos, 2010). Desta forma, e ao longo da história, têm sido apresentados esforços notáveis no sentido de reciclar a psicologia vocacional, surgindo assim várias propostas e alterações nas abordagens do conceito de carreira tanto em termos práticos como teóricos (Savickas, 2000; Ebi, Butts & Lockwood, 2003; Van Esbroeck, 2008; Vondraeck et al., 2010). Consequentemente, são várias as teorias vocacionais que têm surgido como resposta a um mundo em constante mudança, no qual a estabilidade da maioria das ocupações profissionais se encontra em declínio e onde se evidencia cada vez mais o facto de as condições atuais reduzirem as expectativas de trabalho seguro (Pryor & Bright, 2011).

Inicialmente, a prática e investigação de orientação vocacional baseava-se quase inteiramente nas teorias dos traços, como evidencia a Teoria do Desenvolvimento de Carreira de Donald Super (*Career Development Theory*; 1957). Nos anos 50, a tendência principal no aconselhamento de carreiras era utilizar a psicologia diferencial e criar uma correspondência entre uma tarefa ocupacional ou emprego e as características, interesses e aptidões dos indivíduos (Super, 1957). Estas teorias, embora adequadas ao enquadramento do início e meados do século XX, apresentam atualmente várias limitações mediante a enorme imprevisibilidade dos efeitos do contexto atual e dinâmica laboral no desenvolvimento e construção da carreira (Porfeli & Vondracek, 2009). Autores como Raoul van Esbroeck (2008), chegam mesmo a afirmar que todas as alterações que têm ocorrido a nível social e económico, podem ter anulado a existência de estados de desenvolvimento que possam ser considerados como “universais”. Com esta constatação pretende-se reforçar a influência do contexto no desenvolvimento geral (particularmente vocacional) do indivíduo, sendo cada vez mais evidente de que o desenvolvimento da carreira já não pode ser antecipado, como almejavam tradicionalmente as teorias de aconselhamento vocacional do início do século XX (Pryor & Bright, 2011).

A introdução do contexto como fator determinante na dinâmica da construção de carreiras permite uma perspetiva do desenvolvimento ao longo da vida mais flexível (Van Esbroeck, 2008). Já nos anos 80, Super e Knasel (1981) reconheceram este aspeto e alertaram para o facto de que os indivíduos devem ter capacidade de estar abertos e preparados para a mudança, para se adaptarem cada vez que esta ocorre, possibilitando também a dinamização e renovação da carreira.

Nos últimos anos, tem-se assistido a um aumento na quantidade de teorias e investigações empíricas sobre os efeitos de eventos não planeados na tomada de decisão e desenvolvimento e construção de carreira. Exemplos destas conceções são a Teoria do Caos das Carreiras (Pryor & Bright, 2003) e a Teoria do Acaso Planeado de Krumboltz (2009), propondo ambas que as decisões e construção de carreira são fortemente afetadas por eventos imprevistos. A suportar estas teorias, existem vários estudos empíricos a confirmar que são muitas as pessoas que referem que o percurso da sua carreira foi afetado por eventos não planeados (e.g., Hirschi, 2010; Bright, Pryor, & Harpham, 2005). A teoria do caos, como refere Kauffman (1995) pode ser compreendida como o estudo do comportamento dinâmico (ou adaptativo) dos sistemas. A complexidade desta perspetiva resulta numa consideração holística do funcionamento dos sistemas em vez do foco exclusivo em componentes específicos de cada um deles, enfatiza-se a complexidade da realidade e a sua interconexão, na natureza sistémica do universo, sendo necessário considerar os fenómenos no seu contexto (Pryor & Bright, 2011). Na Teoria do Caos das Carreiras o Ser Humano pretende também encontrar o equilíbrio e estabilidade entre os vários sistemas dos quais faz parte, necessitando para tal de se adaptar e reagir mediante as alterações circundantes. Além disso, para que essa estabilidade seja alcançada, é necessário considerar a influência que cada sistema exerce na vida do indivíduo e, até, nos restantes sistemas. Neste sentido, o desenvolvimento de carreira é considerado como um processo de escolhas vocacionais interligadas, sendo necessário considerar múltiplas perspetivas e lidar com a complexidade. Esta perspetiva permite compreender qual é o impacto das oportunidades no desenvolvimento de carreira e como se pode lidar construtivamente com eventos não planeados, sendo a não linearidade encarada como uma fonte de novas potenciais oportunidades para o desenvolvimento e mudanças construtivas na vida do indivíduo (Pryor & Bright, 2011).

Mediante a riqueza de abordagens ao tema da construção de carreira, vários autores dão primazia a uma visão holística, que englobe não apenas uma corrente teórica, mas várias de modo a que as mesmas se possam complementar umas às outras, tornando o aconselhamento mais flexível, dinâmico e enriquecedor (Van Esbroeck, Tibos & Zaman, 2005). Esta perspetiva de complementaridade é uma maneira completa e integradora que permite melhor compreender a dinâmica e influência dos vários fatores e domínios que poderão afetar o desempenho do indivíduo no mercado de trabalho. É importante ter em conta que o domínio pessoal e o laboral estão intimamente ligados, sendo necessário adaptar uma perspetiva multidisciplinar que englobe abordagens psicológicas, sociais e económicas (Dooley, 2003).

As modificações que a psicologia vocacional tem sofrido devido às mutações contextuais, estendem-se também às faixas etárias que são focadas pela mesma. Embora esta área sempre tenha direcionado os seus apoios e intervenções para todas as idades, a importância do aconselhamento ao longo da vida ganha cada vez mais destaque em contextos como o actual, tendo-se direcionado uma maior atenção para o desenvolvimento profissional na fase adulta (Blustein, 2005; Brown & Lent, 2005). Para um desenvolvimento vocacional optimizado, não basta só prestar apoio na orientação para a escolha de uma carreira, mas também no desenvolvimento de competências pertinentes para o sucesso. Por exemplo, pessoas de idade mais avançada e acostumadas a sistemas de emprego mais tradicionais, poderão vivenciar emoções menos positivas se forem forçados a fazer parte de situações de emprego menos tradicionais, sendo necessário ajudar o indivíduo na adaptação a novos contextos e condições (Sullivan, 1999). Em contraste, indivíduos com determinados traços de personalidade como a tolerância à ambiguidade, poderão estar mais aptos para estas mudanças sem se sentirem tão inseguros, encarando-as de forma mais positiva e considerando-as como mais apelativas e satisfatórias do que sistemas de emprego mais tradicionais (Ghosh & Ray, 1997). Neste contexto, é importante diferenciar e explorar cada fase de desenvolvimento e cada situação, para que sejam compreendidas as suas especificidades e assim, seja prestada uma intervenção direccionada que ajude o indivíduo na superação dos desafios e barreiras que surgirem (Van Esbroeck, 2008). Ainda assim, e mesmo perante a quantidade de evidências de que os adultos apresentam um desenvolvimento profissional cada vez mais atribulado com escolhas e mudanças ocupacionais recorrentes, a maioria das investigações tem-se focado principalmente nas escolhas vocacionais dos estudantes, existindo relativamente pouca informação quanto às dinâmicas laborais na idade adulta (Sullivan, 1999).

Lidar proativamente com o contexto actual.

São cada vez mais as mudanças e desafios enfrentados pelos trabalhadores e graduados, tanto na procura de emprego como na permanência no mesmo. Como resultado das novas exigências do actual mercado de trabalho, existe uma cada vez maior ênfase no papel ativo do indivíduo e envolvimento do mesmo com a sua carreira. Assim, mesmo que a influência dos fatores ambientais no desenvolvimento vocacional tenha adquirido uma maior notoriedade, a tendência é para que este processo se torne também cada vez mais individualizado e moldado por cada indivíduo (Van Esbroeck, 2008). Considerando este aspeto, as competências de carreira devem ser encaradas ativamente, susceptíveis a manutenção e atualização pessoal através de experiências e aprendizagens relacionadas com a

sua área profissional, com vista ao progresso na mesma, estando o sucesso de cada indivíduo dependente, em grande parte, do conhecimento e capacidade de adaptação do mesmo (DeFillippi & Arthur, 1996; Kujipers, Schyns & Sceerens, 2006; Van Esbroeck, 2008). Subsequentemente, a capacidade de adaptação e flexibilidade mediante as circunstâncias do contexto actual (económico, social e profissional) deixam de ser encaradas como um processo reativo ao contexto e passam mesmo a ser consideradas como características mediadoras da proatividade e gestão sobre a própria carreira (Taveira, 2011). Além disso, estas mudanças trouxeram consigo uma urgência de abandonar as conceções tradicionais, que caracterizavam a construção da carreira, e encarar a mesma de forma criativa (Peiperl, Arthur & Anand, 2002).

Embora o constante *devir* e incerteza despertem a cada indivíduo a consciência das suas fraquezas, o mesmo permite também uma exploração de potenciais, promovendo um enriquecimento pessoal do indivíduo (Pryor & Bright, 2011). Uma característica da personalidade que tem sido empiricamente investigada e relacionada com eventos não planeados é a Abertura à Experiência (*Openness*) (Hirschi, 2010), constituinte do *Big Five* e caracterizada pela propensão à curiosidade, abertura a novos estímulos e ideias, exploração de novas atividades e experiências e capacidade para adotar vários pontos de vista mediante várias situações (Costa & McCrae, 1997). Krumboltz, autor da Teoria do Acaso Planeado (2009) considera que a Abertura à Experiência chega mesmo como uma alternativa para o planeamento e decisão, destacando a sua importância na potencialização de acasos. Ou seja, quanto maior for a exposição dos indivíduos a experiências e atividades que lhes permitam explorar o meio e adquirir conhecimentos, maior a probabilidade de ocorrer algum evento inesperado e de estarem preparados para melhor lidar com o mesmo. Além disso, terão também maior capacidade de reconhecer essa ocasião como uma potencial oportunidade de mudança comparativamente com indivíduos que estejam rigidamente comprometidos com um determinado objetivo ou decisão (Hirschi, 2010).

Em conjunto com a Abertura à Experiência, existem também outras características de personalidade que têm sido associadas à proatividade e à probabilidade de reemprego, como por exemplo a Extroversão, que foi considerada por Kanfer, Wanberg & Kantrowitz (2001) como uma das características mais determinantes no reemprego. Outra característica que tem um grande peso no sucesso na carreira e emprego, é a percepção de auto-eficácia (Zenger, Berth, Brahler & Stobel-Richter, 2013), definida por Bandura (1986) como a crença que o indivíduo tem nas suas capacidades de lidar eficazmente com

exigências futuras. Consoante os seus níveis de auto-eficácia, o indivíduo escolhe o grau de dificuldade dos desafios aos quais se dedica e de esforço que despenderá com os mesmos.

A procura ativa de emprego, para além de ser uma das iniciativas primárias perante a intenção de encontrar um emprego e uma fonte de subsistência, foi também considerada em termos empíricos como um dos fatores que mais aumenta a probabilidade e rapidez de reemprego. Assim, para além das habilitações e conhecimentos do indivíduo, o processo de procura de emprego e esforço investido no mesmo, também influenciarão e potenciarão o aparecimento de opções de emprego (Davenport, 1999; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001). Embora aparente ser um processo simples e natural, a procura de emprego é constituída por várias fases que exigem ponderações, sendo fortemente determinada por um conjunto de variáveis antecedentes que influenciarão também o reemprego (Kanfer et al., 2001).

Waters e Moore (2002b) destacam o otimismo como característica determinante para o reingresso no mercado laboral, uma vez que traduz a existência de uma perceção de controlo sobre as situações e o meio por parte do indivíduo, o que implica também uma maior predisposição para o envolvimento numa procura de emprego ativa e mais intensa e conseqüente aumento das possibilidades de reemprego. Neste seguimento, Savickas (2009) destaca a crença como indicador da perceção de controlo por parte do indivíduo e conseqüente iniciativa e investimento na construção de carreira. No entanto, ainda o mesmo autor alerta para o facto de que a ausência de um equilíbrio entre os níveis de preocupação poderão ser pejorativos para o indivíduo e colocar em causa a sua capacidade de gerir eficazmente a sua carreira e procura de emprego (Savickas, 2009). Por exemplo, se a crença dos indivíduos nas suas capacidades e competências for reduzida, isso poderá acarretar consigo um agregado de sentimentos negativos como o desânimo e levar à inibição ou, até, evitamento de algumas situações alusivas à carreira (Taveira e Moreno, 2010). Ainda no mesmo panorama, sublinha-se a importância do sentimento de auto-eficácia (Bandura, 1986), do locus de controlo interno (Rotter, 1966) e da auto-estima (Rosenberg, 1965) como mediadores do sentimento de domínio sobre a própria vida e do reingresso profissional (Vinokur & Schul, 1997). No caso da auto-eficácia, por exemplo, vários autores verificaram que indivíduos com uma maior noção de auto-eficácia apresentavam períodos de desemprego mais curtos, uma maior intensidade na procura de trabalho e a existência de um maior número de entrevistas e ofertas de trabalho (Wanberg, Rotundo & Kanfer, 1999; Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001; Crossley & Stanton, 2005). Além disso, os aspectos referidos poderão ser determinantes do tipo de estratégias a aplicar em intervenções com

vista à preparação do indivíduo para a procura de emprego (Vinokur & Schul, 1997).

Independentemente da ocorrência, ou não, de eventos não planeados, é também fundamental que os trabalhadores reconheçam que todas as ocupações que vão experimentando servem de plataforma para novas aprendizagens, enriquecendo o conhecimento dos indivíduos, a sua experiência e, conseqüentemente a sua empregabilidade. Esta lógica aplica-se não só a funções laborais e profissionais, mas também a qualquer atividade na qual o indivíduo se envolva, seja esta na sua área profissional ou num outro domínio distinto (DeFillippi & Arthur, 1996). Além disso, estas ocupações, laborais ou extralaborais, permitem que o indivíduo crie laços e redes ocupacionais através das quais poderá ganhar exposição e informação adicional (Knowing-whom). Neste enquadramento, Saxenian, 1996) desenvolveu estudos empíricos que sugerem que os indivíduos com redes sociais variadas e abrangentes serão mais bem-sucedidos na procura e mobilidade de trabalho e apresentam maiores níveis de aprendizagem contínua. Por outro lado, Kujipers e colaboradores (2006) obtiveram os mesmos resultados, reforçando a ideia de que a propensão a ter sucesso na carreira aumenta se estiverem presentes aspetos como a capacidade de auto-atualização, controlo/planeamento de carreira e a criação e estabelecimento de contatos e redes laborais.

É necessário relembrar que para existir sucesso na carreira e para que o indivíduo seja empregável, é necessário que em conjunto com o *Knowing-whom*, estejam também presentes o *Knowing-why* e o *Knowing-how* (DeFillippi & Arthur, 1994; Arthur et al., 1999; Ebi et al., 2003).

III - Metodologia

Os dados utilizados na presente estudo foram recolhidos junto ao centro de emprego de Coimbra em 2012 no âmbito do Projeto de Investigação (financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia – FCT) intitulado “Impactos e ajustamentos psicossociais da transição para o desemprego involuntário de pessoas com idade igual ou superior a 40 anos”. Com a entrevista aplicada na recolha dos dados, procurou-se compreender, de forma global, a forma como cada indivíduo tem experienciado a situação de desemprego (especificamente involuntário), quais os principais impactos do mesmo e a medida em que as características contextuais afetam a forma como é vivenciado. Para tal, pretende-se recorrer a um método de triangulação que tem o intuito de reunir informação de várias fontes (como documentos teóricos ou de investigações empíricas, entrevistas

O Desemprego involuntário e a actualidade: Efeitos do desemprego e proactividade orientada para o reemprego

Fernando Jorge de Sousa Ventura (e-mail:fjsventura@gmail.com) 2008020406

e até observações) e relacionar as convergências entre as mesmas de forma a comprovar ou aumentar a consistência das interpretações feitas dos dados existentes (Patton, 2001).

Análise da amostra

Como se pode verificar na tabela 2, as idades dos participantes compreendem-se entre os 25 e os 60 anos, sendo a amostra constituída por 10 indivíduos dos quais 4 são do género feminino (E1, E4, E5, E7) e 6 do masculino (E2, E3, E6, E8, E9, E10). A respeito das habilitações literárias, todos os participantes são alfabetizados: 1 dos participantes tem o 2º ciclo (E2); 2 têm o 3º ciclo (E5, E6); 2 têm o secundário (E7, E10); 2 possuem um curso técnico profissional com equivalência ao secundário (E8, E9); 2 são licenciados (E1, E3) e 1 tem o Doutoramento (E4).

Na sua maioria, os indivíduos da amostra encontravam-se desempregados devido ao término de contrato de trabalho (E1, E3, E4, E7, E9, E 10), dos restantes, 2 fizeram rescisão do contrato por iniciativa própria devido ao estado do local de trabalho (E2, E6), 1 ficou desempregado devido ao encerramento da empresa (E5) e outro foi despedido pela entidade patronal (E8).

Todos os participantes, com a excepção do E8 (que ainda não começou a procurar emprego) referem estar a procurar emprego ativamente através de meios como contatos com o centro de emprego, pesquisa de ofertas de emprego (e.g., internet e jornais), entrega de currículos junto da entidade empregadora e procura junto de amigos e familiares. Além disso, um dos participantes (E5) pondera criar o seu próprio negócio.

Independentemente dos esforços despendidos na procura, a maioria dos participantes relata que sente ou poderá sentir obstáculos na obtenção de um novo emprego devido à escassez de ofertas congruentes com a sua qualificação/formação profissional. Estas dificuldades estão presentes independentemente das habilitações literárias e da idade dos participantes.

Em termos de apoios monetários, os entrevistados evidenciam ter recebido apoio/suporte após o desemprego, especificamente do Centro de Emprego (subsídio de desemprego), que mesmo sendo considerado reduzido, é uma fonte que permite a atenuação das dificuldades económicas originadas pela privação do rendimento proporcionado

pelo emprego.

Participantes	Idade	Género	Habilitações literárias	Circunstância de desemprego
E1	25 anos	F	Licenciatura	Término do contrato de trabalho
E2	36 anos	M	2º Ciclo	Rescisão (iniciativa do trabalhador)
E3	30 anos	M	Licenciatura	Término do contrato de trabalho
E4	36 anos	F	Doutoramento	Término do contrato de trabalho
E5	56 anos	F	3º Ciclo	Encerramento da empresa
E6	60 anos	M	3º Ciclo	Rescisão (iniciativa do trabalhador)
E7	31 anos	F	Secundário	Término do contrato de trabalho
E8	28 anos	M	Curso Técnico-Profissional (Secundário)	Despedimento
E9	25 anos	M	Curso Técnico-Profissional (Secundário)	Término do contrato de trabalho
E10	31 anos	M	Secundário	Término do contrato de trabalho

Tabela 2 . Informação Sociodemográfica dos participantes

IV - Análise exploratória dos resultados

Transição para o despedimento/desemprego:

A maior parte dos indivíduos tinha já a perceção de que poderia vir a ser despedido devido às condições da empresa onde se encontravam ou por ter conhecimento de que o seu contrato terminaria em breve. Por exemplo, E1 refere que *“já tinha ideia que iria acontecer porque estava uma pessoa a mais no trabalho e o meu contrato como era o que iria terminar mais cedo, pressupus que isso iria acontecer”*. Os participantes que tinham já conhecimento desta alteração, referem que esse aspecto facilitou esta transição, levando-os mesmo a começar a procura de outro trabalho quando ainda estavam empregados (E3: *“Fui-me preparando mentalmente para o impacto (...) já estava preparado, já andava à procura de emprego noutras locais”*; E4: *“Não me custou tanto como iria custar se fosse repentino (...) já*

estava mais ou menos preparada”). Por outro lado, E5 e E8 não tiveram a mesma preparação, o que os levou a sofrer essa alteração com uma maior intensidade, como refere E5: *“Soube no próprio dia (...). Foi complicado porque não era uma coisa que eu contasse que viesse a acontecer, até porque era desse emprego que eu sobrevivo”; “o que eu senti foi o chão a desaparecer”*.

O aspeto mais evidenciado mediante a perda de emprego é o impacto no momento do despedimento, no entanto, este é um processo que vai para além disso. Até receberem a notícia do despedimento, os indivíduos podem muitas vezes vivenciar várias emoções provocadas pela insegurança no trabalho como incerteza e *stress*, entre outros, sendo este um estado que chega mesmo a ser comparado com o vivenciado mediante o despedimento. A insegurança no trabalho é considerada como sendo uma fase entre o emprego e o desemprego, englobando indivíduos empregados que se sintam ameaçados pela possibilidade do desemprego (Witte, 2005). Um aspeto fundamental a destacar, é o facto de a incerteza no trabalho ser uma perceção subjetiva de antecipação da perda de trabalho involuntária (Sverke, Hellgren & Naswall, 2002). Neste sentido, Witte (2005) refere que trabalhadores que se sintam incertos, não têm a disposição psicológica necessária para se prepararem adequadamente para o futuro, adiando as decisões, uma vez que não têm certeza de que iniciativas deverão tomar ou não, o que contrasta com o estado de desemprego, no qual poderão empreender em ações concretas para lidar com a situação (procurar trabalho, por exemplo). Por outro lado, esta incerteza engloba também a perceção de perda de controlo e impotência por parte do indivíduo, uma vez que este sente que não existem alternativas ou iniciativas que possa tomar para reduzir a ameaça da situação em que se encontra (Dekker & Schaufeli; 1995, Witte, 2005). Para além da incerteza e consequente mal-estar físico e psicológico, as situações de insegurança no trabalho que sejam originadas devido à desvalorização de determinada ocupação/função, a auto-estima e perceção de auto-eficácia do indivíduo poderá também ser afetada, como aconteceu com o participante E5: *“Comecei a pensar que não era necessário (...) a empresa já não dava valor ao trabalho que eu fazia”; “fica-se um pouco amargurado (...) não sente que o contributo que dá é valorizado”*.

Emoções sentidas mediante o despedimento / desemprego

O impacto provocado pelo desemprego tem-se tornado cada vez mais óbvio, sendo que os resultados negativos decorrentes do mesmo são os mais evidenciados. Os participantes do presente estudo, na sua maioria, referiram-se à sua transição ou permanência no desemprego

como um processo que lhes tem provocado várias emoções negativas, o que se reflete em expressões como: *“Foi muito mau para mim, andei durante alguns tempos angustiado e em stress naquela correria de tentar arranjar o mais rápido possível um emprego”* (E9).

Por outro lado, este estado pode ser exacerbado se os indivíduos estiverem num emprego onde desempenhem uma função com a qual se identifiquem e que faça com que se sintam realizados, ou numa empresa com a qual já tenham desenvolvido alguma vinculação. Este é o caso da participante E7, que refere estar bastante decepcionada, uma vez que estava num emprego do qual gostava: *“Senti-me mesmo, mesmo muito mal porque adorava o trabalho que fazia (...) resenti-me muito, fiquei muito triste mesmo”*. Por outro lado, E6, com 60 anos tinha já uma vinculação de 28 anos com a firma na qual estava empregado: *“Encarei com uma certa mágoa (...) ao fim de 28 anos numa empresa, e uma empresa de comunicação social que todos os dias falamos com gente, no meu caso, com gente de todo o mundo, é um bocado complicado e custa um bocadinho deixar...”*

Além destes aspetos, o desânimo e outros efeitos provocados pelo desemprego também podem ser influenciados pelas vivências passadas do indivíduo e pelo panorama do contexto atual, aspeto que é refletido no discurso do participante E9: *“No ano de 2010/2011 haviam muitas mais ofertas de trabalho do que em 2011/2012. Isso foi outro desmotivo (...) que me fez, outra vez, por para baixo”*. Como consequência do aumento gradual e cada vez mais drástico do desemprego, a motivação e os esforços despendidos pelos indivíduos na procura de um novo emprego podem mesmo vir a ser condicionados (E7: *“Sinto-me até um bocadinho desesperada, não sei para que lado ir”*).

Procura de emprego:

A tendência é para que após o despedimento, a procura de emprego seja quase imediata, o que foi evidenciado também por praticamente todos os participantes. E1, que soube antecipadamente que iria ser despedida, começou a procurar emprego ainda antes de acabar o contrato, chegando mesmo a ser chamada para uma entrevista de emprego nessa fase, o que a encorajou (*“Comecei logo à procura, mesmo antes de acabar o contrato, até tive uma entrevista de emprego (...) pode ser que isto até corra bem.”*).

Já foram evidenciados anteriormente vários aspetos que afetam a prontidão e eficácia na procura de emprego, iniciando-se este processo

assim que o indivíduo tenha traçado uma meta, sendo neste caso o reemprego (Creed, King, Hood & McKenzie, 2009). Embora o emprego tenha seja como uma atividade na qual o indivíduo pode exercer também a sua identidade, recentemente tem-se verificado que a prioridade é atribuída ao rendimento. Isto é, os indivíduos têm transportado para segundo plano a sua felicidade e satisfação das suas necessidades de realização para se focarem mais nas fontes de rendimento e subsistência, o que implicará também uma maior recetividade em outras áreas (Wanberg, Rotundo & Kanfer, 1999). É o que se verifica, por exemplo, no caso de E4, que tem procurado emprego em outras áreas para além da sua: *“uma pessoa está disposta a sujeitar-se... se não há nada na nossa área tentamos procurar outras áreas...”*.

Mesmo ampliando a pesquisa a outras áreas, quase todos os participantes manifestam a existência de uma grande dificuldade no encontro de um novo emprego, ainda que constantes candidaturas a potenciais empregadores (E10: *“Às vezes fico sem palavras porque vejo isto num estado tão mau que...”*). Por outro lado, um aspeto que os participantes têm também referido como desmotivante e desanimador na busca de emprego, é a falta de *feedback* por parte das entidades empregadoras. E1 refere algum desânimo devido à falta de respostas e, mediante esta situação, chega mesmo a levantar dúvidas quanto à sua formação e maneira como elaborou o seu currículo: *“Tem sido complicado”; “Mesmo mandando muitos currículos (...) raramente chamam (...) e uma pessoa fica um bocadinho frustrada por causa disso”; “será que é alguma coisa que está mal? (...) Será que deveria mudar?”; “ficamos na incerteza se é alguma coisa no nosso currículo que não está bem”*. Além disso, nestes casos, pode também existir uma conjugação entre falta de resposta por parte dos empregadores com a fragilidade provocada pelo despedimento e privação de emprego, conduzindo o indivíduo a uma diminuição agravada da auto-estima e da confiança nas suas capacidades (E4: *“É desmotivante. É complicado, cria-se uma angústia, um desânimo, auto-estima baixa” chega mesmo a colocar em causa as suas capacidades “Será que não sou boa? (...) Porque é que as pessoas não me escolhem?”; “Acaba por afectar bastante a nossa confiança (...), a nossa segurança, ficamos mais inseguros”*).

Influência do desemprego na rotina, independência do indivíduo e relações interpessoais

Como atividade estruturante que apresenta capacidade de satisfazer um vasto conjunto de necessidades (psicológicas, sociais e económicas, por exemplo), a perda de emprego implicará também

uma série de alterações no domínio da rotina e vivências diárias dos indivíduos. As restrições económicas devido à retirada do rendimento (E2: “*A vida vai alterar e muito...*”; “*poupar mais (...) não nos podemos por em extravagâncias*”), para além de obrigarem o indivíduo a reduzir os seus gastos e de isso gerar elevados níveis de *stress* prejudiciais à sua saúde, terão também acentuadas implicações na liberdade e independência dos indivíduos (E1: “*Se em curto prazo não conseguir arranjar nada, provavelmente terei que voltar para casa dos meus pais, e era uma coisa que eu não contaria fazer...*”)

Os indivíduos notarão também alterações relativamente a aspetos como a estruturação do seu horário e rotina (E3 “*alterou-se principalmente pelo facto de já não ter de me levantar de manhã para ir trabalhar (...) torna-se um bocado complicado manter uma rotina saudável (...) é muito fácil ficar na cama sem ter essa motivação*”; “*É uma disciplina que me faz falta, ter um objectivo para cumprir*”). No caso de E1 que habita com o seu parceiro, a participante refere que estas alterações a nível de rotina e o facto de passar mais tempo em casa afetaram também a sua relação: “*a relação torna-se mais monótona (...) mais rotineira*”; “*a própria relação é afetada pelo facto de uma pessoa estar desempregada*”. Para agravar esta situação, para além de passarem mais tempo juntos em casa, existe também uma espécie de bloqueio de estímulos e informação, uma vez que o emprego funciona também como local de exposição a experiências construtivas: “*É frustrante, uma pessoa passa mais tempo em casa (...) torna-se aborrecido*”; “*era um trabalho de atendimento público, eu tinha contacto com muita gente (...) e isso era bom (...) quando chegava a casa trazia sempre histórias para contar ao meu companheiro*”. O mesmo se espelha na participante E7: “*É horrível em casa (...) não tenho mesmo nada para fazer*”; “*Tinha uma vida (...), a nível da rotina do dia-a-dia, tinha uma vida bastante activa, sentia-me compensada daquilo que fazia*”. É consensual que existem múltiplas alterações na rotina e organização horária dos indivíduos que ficam desempregados, no entanto, a vivência destas alterações pode variar de acordo com características pessoais e condições do ambiente em que o indivíduo se encontra. Por exemplo, E6 que à altura da entrevista estava desempregado há cerca de 6 meses, tem aproveitado para investir o seu tempo com as filhas e outros familiares (“*estou com as minhas filhas, vou visitando outros familiares...*”).

Retornando a E7, ficam também evidentes as alterações que a perda de emprego têm no domínio das relações sociais do indivíduo: “*não tenho vida social mesmo*”.

Impacto do desemprego na valorização da formação

(especificamente superior)

Dos indivíduos que participaram no presente estudo, 3 são titulares de cursos superiores (E1, E3 e E4), destacando-se particularmente E4 que possui já um doutoramento, e 2 têm cursos técnico-profissionais que os habilitam à prática de uma atividade laboral específica (E8 e E9). Gonçalves e colaboradores (2006), denota que a presença de formação superior incrementa a inserção no mercado de trabalho e que de acordo com o IEFP (Instituto de Emprego e Formação Profissional), os desempregados de longa duração são principalmente pessoas com graus de habilitações literárias mais reduzidos. Ainda assim, a vivência do desemprego em indivíduos que possuem formação superior é sentida de forma bastante negativa.

Na presente amostra, destaca-se a participante E4 que possui grau de Doutoramento e na altura da entrevista encontrava-se desempregada há cerca de 2 meses, não obstante, apresenta já um grande desânimo e revolta perante a sua situação. E4 demonstra bastante frustração principalmente quanto ao facto de ter estado contratada a recibos verdes, uma vez que os mesmos não proporcionam segurança no trabalho, chegando mesmo a transmitir que independentemente de se poder considerar mais competente ou empenhada que outras colegas, acabou por ser despedida em primeiro lugar: *“Quando saí do meu emprego sei que ficaram pessoas lá que se calhar não tinham tanta competência (...) tanto empenho ou tanta dedicação como eu tinha, mas uma vez que já tinham um contrato e eu trabalhava a recibos verdes, ou seja, era precária (...) as primeiras pessoas a saírem fomos nós, que estávamos a recibos verdes, bolsas de investigação e pessoas que já tinham contrato sem termo...”*. Os efeitos emocionais provocados por esta transição para o desemprego também se tornam bastante evidentes no seu discurso: *“injustiça muito grande, uma revolta (...) foram muitos anos de trabalho (...), tento sempre pensar que valeu a pena, mas há momentos em que uma pessoa se questiona”*. E quando pensa neste investimento sente-se *“triste”*, *“uma pessoa vai abaixo mesmo (...), entra em depressão (...)* Neste momento estou a tomar antidepressivos”. Além disso sente que com o avançar da idade, as perspectivas e possibilidades vão sendo cada vez menores: *“com a idade que tem, e não vê a luz ao fundo do túnel. Não tem perspectivas de futuro porque depois está tudo (...), a falta de emprego afecta um bocadinho em termos pessoais. Uma pessoa não tem aquela auto-estima (...), para conhecer pessoas novas (...), encontrar um namorado, formar família, acaba por se isolar um bocadinho”*.

Para além das vivências emocionais associadas ao contexto atual e

privação de emprego mesmo com qualificação superior, verifica-se que alguns dos participantes chegam mesmo a desvalorizar esta posse de formação e a considera-la como um bloqueio na tentativa de acesso a determinados empregos (E1: “*Não nos querem porque temos formação a mais, já me aconteceu (...) era licenciada e eles não queriam*”; “*passar mais de 3 a 5 anos a ter formação, depois infelizmente quando se acaba, não há hipótese de trabalhar*”; “*há muitas entidades empregadoras que (...) tem licenciatura não querem (...) não dão possibilidade*”). Mediante estas situações, alguns indivíduos chegam também a omitir a sua formação do currículo que enviam para locais de trabalho que não os que são abrangidos pela sua formação (E1: “*no trabalho que eu tive omiti a minha habilitação*”, “*quando omiti que tinha licenciatura, surgiram-me dois trabalhos na mesma semana*”; E7: “*Os trabalhos ficaram limitados porque tenho habilitações (...), é muito complicado*”; “*Muitos licenciados (...), não vão dizer que são licenciados, porque se uma pessoa diz isso é penalizante*”). Ainda assim, mesmo perante estas contingências, E3 valoriza a sua experiência formativa e curricular como parte da sua identidade e não segue o exemplo dos participantes anteriores: “*não quero abdicar dessa experiência e dessa identidade própria*”.

Contexto socioeconómico atual e vivência do desemprego

Por si só, o desemprego involuntário já é uma situação suscetível de induzir no indivíduo estados de mal-estar físico e psicológico. No entanto, como foi referido anteriormente, a vivência do mesmo é influenciada por vários fatores, como por exemplo a conjuntura socioeconómica do contexto e época em que o indivíduo se encaixa.

Atualmente, mediante a escassez de emprego no país, uma das opções tem sido a emigração para outros países na esperança de melhores oportunidades (E2: “*se não der tenho de emigrar, que aqui não vai dar*”). Um bom exemplo de experiências de trabalho no estrangeiro é o indivíduo E10 que para além de ter já trabalhado anteriormente fora do país, refere que: “*se soubesse que naquele país eu tenho lá trabalho à minha espera, eu ia, sem pensar duas vezes. É o meu espírito aventureiro...*”. Ainda assim, mesmo mediante os incentivos e promoção de facilidades em termos de mobilidade internacional, nem todos os indivíduos apresentam predisposição para mudar de país: “*a questão de ir para o estrangeiro não a ponho em causa*”; “*prefiro esgotar as hipóteses que tenho cá, principalmente aqui em Coimbra*” (E1).

A crise económica global pela qual está a passar agrava os sentimentos de desânimo nos indivíduos, toldando as perspetivas

relativamente ao futuro (E5: “*perspetivas não tenho nenhuma, não, já cheguei à conclusão que é lutar para viver*”) e as esperanças de encontrar um emprego satisfatório (E7: “*Penso que tudo foi em vão, quase (...) que não valeu de nada*”; E2: “*sei que vou ficar desempregado*”). Por outro lado, considerando que esta é uma situação global, esse aspeto poderá também despertar no indivíduo a sensação de empatia no sentido em que sente que não é o único na situação presente (E7: “*Toda a gente está a passar por uma crise (...) e isso também me ajuda às vezes a pensar positivo (...) é a crise, é normal, não és só tu*”).

Mediante estas condições, outro impacto do contexto socioeconómico encontra-se em termos da valorização do ensino superior e a determinação de prioridades, como já foi referido anteriormente. Ou seja, a conclusão ou até ingresso no ensino superior chegam a ser colocados em segundo plano quando confrontados com as necessidades económicas e com a quantidade de diplomados que se encontram desempregados (E7: “*Um dia pensei, ‘será que o curso é importante?’ , é importante a nível pessoal, de realização pessoal, mas a nível profissional não será assim tão importante porque isto está mau de empregos (...) agora, o meu objetivo mesmo, mesmo, é arranjar trabalho (...) trabalhar para ganhar dinheiro para a minha sobrevivência*”; “*o curso já está em 2º plano*”). E2, por exemplo, refere que independentemente de ser algo que não lhe agrada muito, terá que recorrer a um outro tipo de emprego fora da sua área, no entanto, embora questione o sentido da formação, conclui que a mesma é uma componente que contribuiu para a construção da sua identidade (“*Vai ser muito complicado nesta fase (...) talvez seja necessário voltar a um call center (...) é um mal necessário. Fico talvez um pouco deprimido, questiono um pouco para que é que valeu a pena tirar a licenciatura, mas depois penso, tento focar-me nos aspectos de que mais gostei na licenciatura (...) se calhar não seria a pessoa que sou hoje se não tivesse feito a licenciatura*”).

Iniciativas e proatividade

Com a cada vez maior escassez de ofertas de trabalho e imprevisibilidade evidenciada no contexto socioeconómico atual, a proatividade nos indivíduos torna-se um requisito fundamental na conquista de sucesso no mundo laboral. Uma das possibilidades a que os desempregados mais recorrem são as ofertas de formação organizadas por instituições como o IEFP que para além de serem uma forma de aumentarem os seus conhecimentos, torna-se também uma ponte para outras possibilidades de emprego (E3: “*estou a recorrer a cursos de formação (...) não desisto, procuro na mesma*”;

E2: “*Se der para tirar, eu vou fazer essa formação porque abre-me um bocadinho mais as portas*”). E9, por exemplo, pretende adquirir o certificado de formação para formadores, o CAP uma vez que gosta de lidar com pessoas e que esta é uma possibilidade que o entusiasma (“*também é uma coisa que me estimula bastante, porque está-se em interacção com as pessoas e dá-se conhecimento e é bom*”).

Por outro lado, existe também o voluntariado que contribui igualmente para o crescimento pessoal de cada pessoa e para a aquisição de vários conhecimentos que poderão vir a ser úteis no desempenho de uma futura tarefa laboral. Mais do que expandir a experiência do indivíduo, permite-lhe também aumentar a sua rede de contatos e assim potenciar o aparecimento de ofertas de emprego, uma vez que as redes sociais também desempenham um importante papel nessa situação (*Knowing-whom*) (E4: “*Pensei no voluntariado para me ocupar (...). Tenho pensado muito em tentar ocupar o meu tempo porque acho que é importante, e ocupar a cabeça, apesar de todos os dias fazer pesquisa de trabalho*”). Neste enquadramento, são vários os participantes que reconhecem o potencial das relações interpessoais e contatos na valorização curricular e pessoal: “*Tento retirar sempre algo de positivo das experiências de trabalho que tenho. Cada emprego por onde passei consigo sempre manter algum grupo de amigos (...) e penso que será sempre isso que será valorizado além da experiência do currículo*” (E3); “*Nos trabalhos, nas empresas onde trabalhei (...), todos foi através dos amigos*” (E8).

Manter contatos com várias pessoas mesmo em situação de desemprego permite também regular o bem-estar e inspirar alguma segurança e perceção de apoio no indivíduo, sendo por isso importante que os indivíduos se mantenham dentro de redes sociais nas quais poderão encontrar suporte (E5: “*não cruzei os braços (...) tenho a facilidade de comunicar com as pessoas (...), não me fecho*”; “*procuro também sentir-me bem comigo*”).

Para além da participação em formações e experiências de voluntariado, outra possibilidade que tem sido cada vez mais patrocinada por programas de apoio a empresas embrionárias, por exemplo, é a criação de um negócio ou projeto pessoal. Neste panorama, E3 refere que pondera “*Abrir uma empresa ou um pequeno negócio (...) algo em que possa investir e que possa minimizar o risco do fracasso*”.

Muitas outras áreas e atividades que, mesmo não apresentando um cariz profissional e que estejam mais direcionadas para o lazer, podem ser exploradas pelos indivíduos, uma vez que as mesmas poderão ter

bastantes outras funcionalidades como aumento e manutenção do bem-estar subjetivo, construção do *self* e enriquecimento pessoal, distração psicológica de possíveis emoções negativas e até como instrumentos ou métodos de explorar outras possíveis atividades laborais. A participante E4, por exemplo, aproveitou o seu tempo livre para explorar atividades como o artesanato: “*Experimentar o artesanato, a fazer coisinhas de artesanato, nunca tinha feito (...) comecei a aprender sozinha (...), tomei essa iniciativa de forma autónoma*”. No caso de E5, o facto de se encontrar desempregada durante o casamento, permitiu-lhe aproveitar e acompanhar melhor o crescimento das filhas, dedicar-se mais à família: “*Ganhei, eu fui mãe a tempo inteiro*”.

	Transição para o desemprego	Processo de procura de emprego	Obstáculos na procura de emprego	Iniciativas e proactividade
1	Já esperava que fosse acontecer.	Pesquisa de ofertas (internet, jornais, etc); Distribuição de currículos junto de entidades empregadores; Perguntar a amigos ou familiares.	Qualificações curriculares inferiores ou superiores; Número reduzido de ofertas de acordo com a sua qualificação ou formação profissional; Falta de <i>feedback</i> das empresas após envio de currículo.	Disposição para se sujeitar a trabalhos de áreas fora da sua formação.
2	Já esperava que fosse acontecer.	Perguntar a amigos ou familiares.	Qualificações curriculares inferiores ou superiores; Número reduzido de ofertas de acordo com a sua qualificação ou formação profissional.	Possibilidade de emigração; Inscrição em formações.
3	Já esperava que fosse acontecer.	Pesquisa de ofertas (internet, jornais, etc); Perguntar a amigos ou familiares; Pretende criar o próprio negócio.	Número reduzido de ofertas de acordo com a sua qualificação ou formação profissional; Estado atual do país.	Pondera criar o próprio negócio; Valorização e aproveitamento das relações interpessoais e da formação/experiência pessoal; Disposição para se sujeitar a trabalhos de áreas fora da sua formação.
4	Já esperava que fosse acontecer.	Centros de emprego; Pesquisa de ofertas; Distribuição de currículos junto das entidades	Idade; Qualificações curriculares inferiores ou superiores; Número reduzido de ofertas de acordo com a sua qualificação ou	Voluntariado; Exploração de outras áreas (especificamente artesanato); Possibilidade de emigração; Pondera

		empregadoras; Perguntar a amigos ou familiares.	formação profissional; Falta de <i>feedback</i> das empresas após envio de currículo	continuar a formação e dar explicações.
5	Não contava que fosse acontecer.	Centros de emprego; Distribuição de currículos junto de entidades empregadoras; Perguntar a amigos ou familiares.	Idade; Número reduzido de ofertas de acordo com a sua qualificação ou formação profissional; Atual estado do país.	Presta serviços de estética a conhecidas para ganhar algum dinheiro extra; Participação em formações; Valorização de outros domínios (familiar).
6	Já esperava que fosse acontecer.	Centros de emprego.	Idade; Número reduzido de ofertas de acordo com a sua qualificação ou formação profissional.	Participação em formações e congressos; valorização de outros domínios; Enriquecimento das relações interpessoais
7	Não contava que fosse acontecer.	Centros de emprego; Pesquisa de ofertas; Distribuição de currículos junto das entidades empregadoras; Perguntar a amigos ou familiares.	Qualificações curriculares inferiores ou superiores; Número reduzido de ofertas de acordo com a sua qualificação ou formação profissional.	Aproveitou para participar num programa de <i>Erasmus</i> ; Frequência de formações adicionais; Participação na organização de eventos.
8	Não contava que fosse acontecer.	Ainda não está à procura, mas encontra-se inscrito no centro de emprego e nos empregos anteriores recorreu várias vezes a amigos e familiares.	-	Valorização e enriquecimento das relações interpessoais.
9	Não contava que fosse acontecer.	Pesquisa de ofertas (internet, Jornais, etc.).	Número reduzido de ofertas de acordo com a sua qualificação ou formação profissional; Falta de <i>feedback</i> das empresas após envio de currículo; Atual estado do país.	Capacidade para reconhecer o valor das experiências adquiridas em contexto laboral; Valorização das relações interpessoais e da interação com os clientes e colegas; Pretende frequentar outras formações.

10	Não contava que fosse acontecer.	Pesquisa de ofertas; Publicação de anúncios de procura de emprego; Distribuição de currículos junto de entidades empregadoras; Perguntar a amigos ou familiares.	Atual estado do país.	Migração; Valorização das experiências pessoais e profissionais; Valorização da interação com os clientes; Pretende frequentar outras formações.
----	----------------------------------	---	-----------------------	--

V - Implicações na prática

Frequentemente verifica-se a existência de reações negativas e de um automático levantamento de bloqueios mediante qualquer tipo de mudança, seja na estruturação organizacional e consequente reorganização da construção de carreira ou nas tarefas e métodos de trabalho. O ideal, neste sentido, seria planear uma intervenção no sentido de suprimir ou reduzir a resistência à mudança e ajudar o indivíduo a não fazer quaisquer atribuições de valor às mesmas, mas sim a potencializa-las para que resultem em experiências positivas ou enriquecedoras para o indivíduo.

A atribuição de autonomia e responsabilidade ao indivíduo permite constatar que no contexto atual, uma estratégia de intervenção vocacional completa terá que englobar obrigatoriamente o desenvolvimento e treino de competências de empregabilidade e que capacitem o indivíduo a lidar eficaz e proativamente com a mudança (Witte, 2005). As aptidões interpessoais não deverão ser descuradas, sendo importante estimular os indivíduos para que os mesmos desenvolvam uma melhor compreensão relativa ao meio e ao mundo globalizado. Não obstante, torna-se também claro que todos os papéis da vida do indivíduo estão em constante interação e são susceptíveis de provocar alterações uns nos outros, sendo desta forma de extrema relevância ter em atenção o peso de cada um deles no desenvolvimento de carreira e adaptar uma visão holística na intervenção (Van Esbroeck, 2008).

Para além de consciencializar o indivíduo das mudanças e implicações das mesmas no contexto socioeconómico e laboral atual, considerando a informação quanto aos aspetos e características que se apresentam como bons preditores de comportamentos proativos, é importante desenvolver intervenções no sentido de melhorar as mesmas. Por

exemplo, a auto-eficácia, que demonstrou ser um fator predominante no reemprego e forma como o indivíduo lida com o desemprego e além disso, em termos práticos, existem estudos que indicaram que o nível de auto-eficácia pode ser modificado através das intervenções adequadas (Bandura, 1997). Neste sentido, é possível trabalhar com o indivíduo características que tenham um papel determinante no reemprego e que, para além disso, influenciarão também outros domínios da sua vida.

VI - Limitações e sugestões para o futuro

Investigações empíricas que impliquem verificar a influência de determinados fatores (sejam contextuais ou de personalidade) nos comportamentos e sucesso dos indivíduos, são sempre mais completos e elucidativos mediante um acompanhamento longitudinal. Para verificar qual a influência dos aspectos explorados na presente exposição e identificados nos respectivos participantes, seria de grande interesse uma nova abordagem aos mesmos (cerca de 12 meses depois, por exemplo) para verificar qual a situação atual em que se encontram e quais os percursos e comportamentos que adotaram. Por outro lado, e considerando que foram identificadas características que apresentam um evidente impacto na reação e comportamentos dos indivíduos mediante o desemprego, também seria enriquecedor, tanto em termos práticos como teóricos, que os participantes selecionados fossem alvo de um acompanhamento vocacional por parte de terapeutas, no sentido de trabalhar os fatores que foram referidos como mais importantes na forma como o indivíduo vivencia o desemprego. Assim, seria possível comprovar em contexto de aconselhamento a informação teórica e empírica que foi obtida em investigações anteriores e desenvolver ou aperfeiçoar técnicas de intervenção prática mais eficazes.

Além dos acompanhamentos longitudinais, seria também interessante utilizar a amostra presente para um avanço numa abordagem mista, ou seja, recorrer a uma exploração quantitativa nos aspetos que se demonstrassem pertinentes para ser obtida uma visão mais detalhada relativamente à influência de fatores diferenciais e familiares ou contextuais nos comportamentos dos indivíduos e forma como encaram o desemprego. Esta metodologia permitiria também uma abordagem prática mais holística e alicerçada no sentido de verificar e melhorar quais as características que aparentam ser melhor preditoras de comportamentos de proatividade.

O facto de o desemprego levar ao aparecimento de emoções e outras consequências físicas e psicológicas negativas é consensual e tem sido

amplamente documentado. Ainda assim, há também que ter em conta a relação causal entre as características dos indivíduos e a medida em que as mesmas são mais propensas ao despedimento e, por outro lado, a perda de emprego e as implicações que a mesma tem a nível das características dos indivíduos. Exemplificando, no caso da auto-eficácia, Zenger et al. (2013), refere que uma menor auto-eficácia leva a uma maior probabilidade de desemprego, o que por sua vez, provoca também uma maior deterioração nas crenças de auto-eficácia do indivíduo. É este o encadeamento que permite afirmar que a auto-eficácia é um agente determinante na proatividade, existindo evidências de que a auto-eficácia influencia a duração do desemprego no indivíduo (Kanfer et al., 2001).

Referiu-se anteriormente que os eventos não planeados poderão ser determinantes no sucesso do indivíduo, no entanto, tal como no desemprego, cuja vivência varia de indivíduo para indivíduo, é importante explorar de que forma é que estes mesmos eventos afetam os indivíduos. Isto é, verificar de que forma é que as características diferenciais de cada indivíduo interagem com fenómenos imprevisíveis e, conseqüentemente, como é que o próprio indivíduo lida com a situação. Desta forma será possível discriminar quais as características mais vantajosas mediante situações não planeadas, embora se possa constatar desde já que correspondam às que foram apontadas como preditoras de comportamentos proativos por parte do indivíduo.

Um tema que em particular destacou ao longo da análise das entrevistas foi o questionamento da validade da frequência de cursos superiores. Muitos dos participantes colocaram em causa até que ponto seria vantajoso e compensatório ser titular de um curso superior mediante o panorama laboral contemporâneo e alguns deles chegaram mesmo a referir que tiveram que ocultar as suas habilitações de forma a conseguir um emprego em outros setores que não o seu. Seria interessante e enriquecedor construir algum estudo no sentido de melhor explorar este tema e de compreender qual a opinião dos graduados que se encontram desempregados quanto a este aspecto. Por outro lado, seria também importante explorar os motivos e justificações dessa opinião e qual o tipo de solução que considerariam mais viável na procura e encontro de emprego mediante o contexto atual.

VII – Discussão e conclusão

O intuito do presente estudo foi a obtenção de uma perspectiva generalizada relativamente à influência que se pode verificar entre as

condições do meio e a vida profissional dos sujeitos e quanto à maneira como essas circunstâncias o afetarão. Por outro lado, pretendeu-se também compreender quais os agentes que intercedem nas atitudes e reações adotadas perante a situação de desemprego e de que forma ocorre essa mediação. Para tal, foi adotada uma perspectiva holística e integrada na qual se englobaram tópicos como: as condições do contexto contemporâneo, as implicações que as alterações organizacionais têm tido no desenvolvimento e alterações no conceito de carreira, os efeitos emocionais provocados pelo desemprego (considerando também a influência que o contexto tem nos mesmos), o papel da psicologia e orientação vocacional e os aspetos que caracterizam comportamentos proactivos ou que podem fomentar os mesmos.

No sentido de enriquecer a visão relativamente à forma como o desemprego pode ser abordado em termos vocacionais, recorreu-se, por exemplo, à Teoria do Caos das Carreiras e à Teoria do Acaso planeado. Embora as abordagens referidas destaquem o papel de eventos não planeados, as mesmas devem ser consideradas como complementares de outras teorias construídas até ao momento presente e não invalidam que exista um planeamento e gestão de carreira por parte do indivíduo.

É ainda fundamental um pensamento crítico em relação às atuais metodologias de aconselhamento vocacional, um tema tão fulcral que se pretende evidenciar na conclusão. Com os novos paradigmas da sociedade e com as atuais estruturas e malhas do mercado laboral, surgem questões fulcrais, mas particularmente difíceis, como qual será a funcionalidade ou utilidade de um acompanhamento vocacional na atualidade, qual será o melhor método para dotar de instrumentos os indivíduos que recorrem ao apoio deste acompanhamento, entre muitas outras questões fundamentais, que se centram sobretudo no que fazer para adequar a população desempregada ao mercado laboral, tendo em conta a escassez de empregos e a inadaquação de uma grande parte da população ativa para o mercado laboral.

VIII – Bibliografia

Amundson, N. (2008). *A Model of Career Training in international contexts*. *Orientación y Sociedad*, 8 (9), 29-36.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle*. In M. B. Arthur, & D. M. Rousseau (Eds.), *The Boundaryless Career: A new*

Employment Principle for a New Organizational Era (pp. 3–20). New York: Oxford University Press.

Arthur, M. B.; Inkson, D. & Pringle, J. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. London: Sage.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman

Bird, A. (1994). *Careers as repositories of knowledge: a new perspective on boundaryless careers*. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (4), 325–344.

Bjarnason, T. & Sigurdardottir, T. J. (2003). *Psychological distress during unemployment and beyond: social support and material deprivation among youth in six northern European countries*. *Social Science & Medicine*, 56 (5), 973-985.

Blustein, D. (2005). *The psychology of working. A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. New Jersey: LEA.

Bobek, B., & Robbins, S. (2005). *Counseling for career transition: Career Pathing, Job loss, and re-entry*. In S. Brown, & R. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 265-250). USA: John Wiley & Sons, Inc.

Bright, J. E. H.; Pryor, R. G. L. & Harpham, L. (2005). *The role of chance events in career decision making*. *Journal of Vocational Behavior*, 66 (3), 561-576.

Brown, S. D. & Lent, R. (2005). *Career development and counseling. Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Catalano, R.; Aldrete, E.; Vega, W.; Kolody, B. & Aguilar-Gaxiola, S. (2000). *Job loss and major depression among Mexican Americans*. *Social Science Quarterly*, 81 (1), 477-487.

Chan, W.; Yip, P.; Wong, P. & Chen, E. (2007). *Suicide and unemployment: What are the miss-ing links?* Archives of Suicide Research, 11 (4), 327-325.

Chung, A. (2009). *Gender differences in suicide, household production and unemployment.* Applied Economics, 41 (19), 2495-2504.

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1997). *Personality trait structure as a human universal.* American Psychologist, 52 (5), 509-516.

Creed, P. A.; King, V.; Hood, M. & McKenzie, R. (2009). *Goal Orientation, Self-Regulation Strategies, and Job-Seeking Intensity in Unemployed Adults.* Journal of Applied Psychology, 94 (3), 806-813.

Crossley, C. & Stanton, J. (2005). *Negative affect and job search: Further examination of the reverse causation hypothesis.* Journal of Vocational Behavior, 66 (3), 549-560.

Davenport, T. O. (1999). *Human Capital: What it is and why people invest in it.* San Francisco: Jossey-Bass.

D'aveni, R.A. (1994). *Hyper Competition. Managing the Dynamics of Strategic Maneuvering,* New York, The Free Press.

Daly, M. & Delaney, L. (2013). *The scarring effect of unemployment throughout adulthood on psychological distress at age 50: Estimates controlling for early adulthood distress and childhood psychological factors.* Social Science & Medicine, 80, 19-23.

DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). *The boundaryless career: a competency-based perspective.* Journal of Organizational Behavior, 15 (4), 307–324.

DeFillippi, R. J. & Arthur, M. B. (1996). *Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective.* In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 116–131). New York: Oxford University Press.

Dekker, A., & Schaufeli, W. (1995) *The effects of job insecurity on*

psychological health and withdrawal: A longitudinal study. Australian Psychologist, 30 (1), 57-63.

Eby, L.; Butts, M. & Lockwood, A. (2003). *Predictors of success in the era of the boundaryless career.* Journal of Organizational Behavior, 24 (6), 689-708.

Ferreira, J. A.; Freitas, R. A.; Costa, R. M. & Santos, E. R. (2010). *Contributos para a compreensão da população desempregada: o papel dos padrões de crenças motivacionais.* Psychologica, 52 (II), 643-672.

Fouad, N. & Bynner, J. (2008). *Work transitions.* American Psychologist, 63(4), 241-251.

Gati, I.; Asulin-Peretz, L. & Fisher, A. (2012). *Emotional and Personality-Related Career Decision-Making Difficulties: A 3-Year Follow-up.* The Counseling Psychologist, 40 (1), 6-27.

Ghosh, D., & Ray, M. 1997. *Risk, ambiguity, and decision choice: Some additional evidence.* Decision Sciences, 28 (1), 81–104.

Gonçalves, M. J. (2003). *As necessidades do Mercado de Trabalho e o Sistema Educação/Formação.* Lusíada, Psicologia, I Série, 1, 51-65.

Gonçalves, F.; Carreira, T.; Valadas, S. & Sequeira, J. (2006). *Percurso de Empregabilidade dos desempregados: Perspectivas europeias e nacional.* Análise Psicológica, 1 (XXIV), 99-114.

Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations.* Glenview, IL: Scott Foresman.

Hall, D. T. (2004). *The protean career: A quarter-century journey.* Journal of Vocational Behavior, 65 (1), 1-13.

Herr, E.; Cramer, S., & Niles, S. (2004). *Career guidance and counselling through life span: Systematic approaches (6ªEd.).* Boston: Pearson.

Hirschi, A. (2010). *The role of chance events in the school-to-work*

O Desemprego involuntário e a actualidade: Efeitos do desemprego e proactividade orientada para o reemprego
Fernando Jorge de Sousa Ventura (e-mail:fjsventura@gmail.com) 2008020406

transition: The influence of demographic, personality and career development variables. Journal of Vocational Behavior, 77(1), 39-49.

Instituto Nacional de Estatística (2012). Taxa de desemprego de 14,9%. Acesso em: 20/06/2013.
URL:http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaqu es&DESTAQUESdest_boui=133401843&DESTAQUESTema=00&DESTAQUESmodo=2

Instituto Nacional de Estatística (2013). Taxa de desemprego de 17,7%. Acesso em: 20/06/2013.
URL:http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicad ores&indOcorrCod=0005599&selTab=tab0

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge, Cambridge University Press.

Kanfer, R.; Wanberg, C., R. & Kantrowitz, T. M. (2001). *Job search and employment: a personal-motivational analysis and meta-analytic review*. Journal of Applied Psychology, 86 (5), 837-855.

Kauffman, S. (1995). *At Home in the Universe: the Search for the Laws of selforganization and Complexity*. New York: Oxford University Press.

Knabe, A. & Ratzel, S. (2011). *Scarring or scaring? The psychological impact of past unemployment and future unemployment risk*. *Economica*, 78(310), 283-293.

Kokko, K.; Pulkkinen, L. & Puustinen, M. (2000). *Selection in long-term unemployment and its psychological consequences*. *International Journal of Behavioral Development*, 24 (3), 310-320.

Krumboltz, J. D. & Levin, A. S. (2004). *Luck is no accident: Making the most happenstance in your life and career*. USA, Impact Publishers.

Krumboltz, J. & Chan, A. (2005). *Professional issues in vocational psychology*. In W. Walsh, & M. Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 347-370). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Kujipers, M. A. C. T.; Schyns, B.; Scheerens, J. (2006). *Career Competencies for Career Success*. The Career Development Quarterly, 55, 168-178.

Mantler, J.; Matejicek, A.; Matheson, K. & Anisman, H. (2005). *Coping with unemployment uncertainty: A Comparison of Employed and Unemployed Workers*. Journal of Occupational Health Psychology, 10 (3), 200-209.

Miles, R. E., & Snow, C. C. (1996). *Twenty-first century careers*. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A New Employment Principle for a New Organizational Era* (pp. 97–115). New York: Oxford University Press.

Mossakowski, K. (2009). *The influence of past unemployment duration on depression among young women and men in the United States*. American Journal of Public Health, 99 (10), 1826- 1832.

Niessen, C.; Heinrichs, N. & Dorr, S. (2009). *Pursuit and adjustment of goals during unemployment: The role of age*. International Journal of Stress Management, 16 (2), 102- 123.

Nogueira, S. & Ferreira, J. A. (2007). *A Realidade Psicossocial dos Sem-Abrigo: Breve Contributo para a sua Caracterização*. Revista Portuguesa de Pedagogia – Educação e Formação de Adultos, 41 (3), 195-205.

Parker, H. & Arthur, M. B. (2000). *Careers, organizing, and community*. In M. A. Peiperl; M. B. Arthur; R.

Goffee & T. Morris (Eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives* (pp. 99–121). Oxford: Oxford University Press.

Patton, M. (2001). *Qualitative Research and Evaluation Method*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Peiperl, M. A.; Arthur, M. B. & Arnand, N. (2002). *Career creativity. Explorations in the remaking of work*. United States: Oxford University Press.

Porfeli, E. J., & Vondracek, F.W. (2009). *Career development, work, and occupational success*. In Leitão, L., Avaliação Psicológica em Orientação Escolar e Profissional (1ª ed.). Coimbra: Quarteto.

Pryor, R. G. L. & Bright, J. E. H. (2003). *The chaos theory of careers*. Australian Journal of Career Development, 12, 12-20.

Pryor, R. & Bright, J. (2011). *The Chaos Theory of Careers: A new perspective on Working in the Twenty-First Century*. New York, Routledge.

Romaniuk, K., & Snart, F. (2000). *Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfolio*. Journal of Workplace Learning: Employee Counselling Today, 12 (11), 29-36.

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent selfimage*. Princeton: Princeton University Press.

Rotter, J. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. In J. B. Rotter (Ed.) The development and applications of social learning theory (pp. 171-214). New York: Praeger.

Santos, P. J. (2007). *Dificuldades de Escolha Vocacional*. Coimbra: Almedina Editora.

Santos, E.; Ferreira, J. A.; Albuquerque, C.; Almeida, H.; Mendonça, C.; Silva, C., & Almeida, J. G. (2010). *Desemprego: experiências de transição*. Psychologica, 52 (2), 35-42.

Savickas, M. (2000). *Renovating the psychology of careers for the twenty-first century*. In A. Collin, & R. Young, The future of career (pp. 53-68). Cambridge: University Press.

Savickas, M. L. (2008). *Helping people choose jobs: A history of the guidance profession*. In J. A. Athanasou & R. V. Esbroeck (Eds). International handbook of career guidance. (pp. 97-114). Berlin: Springer Verlag.

Savickas, M. L. (2009). *Life-designing: A paradigm for career*

construction in the 21st century. Journal of Vocational Behaviour, 75 (3), 239-250.

Saxenian, A. (1996). *Beyond Boundaries: Open labor markets and learning in Silicon Valley*. In M. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *Boundaryless Careers: Work, mobility and learning in the new organizational era* (pp. 23-39). New York: University Press.

Schlossberg, N., Waters, E., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (2^aed.). New York: Springer Publishing Company.

Simões, C. (2002). *Da privação socio-económica à falência dos conceitos de suporte social e desenvolvimento: Reflexões para uma práxis interventiva*. Análise Psicológica, 3, 291-295.

Souza, C. & Benetti, S. (2008). *Paternidade e desemprego: características do envolvimento paterno e aspectos do relacionamento familiar*. Contextos Clínicos, 1 (2), 61-71.

Stuckler, D.; Meissner, C.; Fishback, P.; Basu, S. & McKee, M. (2012). *Banking crises and mortality during the Great Depression: evidence from US urban populations, 1929–1937*. Journal of Epidemiology & Community Health, 66, 410-419.

Sullivan, S. E. (1999). *The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda*. Journal of Management, 25(3), 457-484.

Sullivan, S. E., Carden, W. A., & Martin, D. F. (1998). *Careers in the next millennium: directions for future research*. Human Resource Management Review, 8 (2), 165–185.

Sullivan, S. E.; Martin, D. F.; Carden, W. A. & Mainiero, L. (2003). *The Road Less Traveled: How to Manage the Recycling Career Stage*. Journal of Leadership and Organizational Studies, 10 (2), 34-42.

Super, D. (1957). *Psychology of careers*. New York: Harper & Brothers.

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). *Career development in*

adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. British Journal of Guidance and Counseling, 9 (2), 194-201.

Sverke, M.; Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). *No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences.* Journal of Occupational Health Psychology, 7 (3), 242-264.

Taveira, M. C. (2011). *A (Re)Orientação Vocacional na Educação e Formação de Adultos.* In L. Silva (Ed.), *A (Re)Orientação Vocacional na Educação e Formação de Adultos: Princípios, Intervenientes, Instrumentos e Constrangimentos* (pp. 18-42). Porto: Escola Secundária de Gondomar.

Taveira, M. C., & Moreno, M.L. (2010). *La gestión personal de la carrera y el papel de la orientación profesional. Teoría, práctica y aportaciones empíricas.* Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 21 (2), 335-345.

Teixeira, J. A., & Correia, A. R. (2002). *Fragilidade social e psicologia da saúde – um exemplo de influências do contexto sobre a saúde.* Análise Psicológica, 3 (XX), 359-365.

Thurik, R. (2003). *Entrepreneurship and Unemployment in the UK.* Scottish Journal of Political Economy, 50 (3), 264-290.

Turner, J. B. (1995). *Economic context and the health effects of unemployment.* Journal of Health and Social Behavior, 36 (3), 213-229.

Van Esbroeck, R (2008). *Career Guidance in a Global World.* In J. A. Athanasou & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 23-44). Berlin: Springer Science Business Media.

Van Esbroeck, R., Tibos, K., & Zaman, M. (2005). *A dynamic model of career choice development.* International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5 (1), 5-18.

Vinokur, A. D. & Schul, Y. (1997). *Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed.* Journal of Consulting and Clinical Psychology, 65 (5),

867-877.

Vondracek, F.; Ferreira, J. & Santos, E. (2010). *Vocational behavior and development in times of social change: New perspectives for theory and practice*. International Journal of Educational and Vocational Guidance, 10(2), 125-131.

Witte, H. (2005). *Job Insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences*. Journal of Industrial Psychology, 31 (4), 1-6.

Wanberg, C. R. (2012). *The individual experience of unemployment*. Annual Review of Psychology, 63, 369-396.

Wanberg, C. R.; Rotundo, M. & Kanfer, R. (1999). *Unemployed Individuals: Motives, Job-Search Constraints as Predictors of Job Seeking and Reemployment*. Journal of Applied Psychology, 84 (6), 897-910.

Zenger, M.; Berth, H.; Brahler, E. & Stobel-Richter, Y. (2013). *Health Complaints and Unemployment: The Role of Self-Efficacy in a Prospective Cohort Study*. Journal of Social and Clinical Psychology, 32 (1), 97-115.