

RELAÇÕES DE TRABALHO

Aspectos Psicopatológicos e Psicossociais na Demissão

Carlos Eduardo Thomaz da Silva*

1. A Economia atual e as relações de trabalho

Em uma análise simples das relações de trabalho, na atual conjuntura econômica capitalista do final do século XX, e início do século XXI, encontramos uma situação desfavorável ao trabalhador assalariado e uma situação invejosa para os detentores do capital. Dentro dos parâmetros da economia globalizada, a valorização do capital sobre a mão de obra tem assumido proporções assombrosas, trazendo para o mercado uma instabilidade e uma volatilidade antes praticamente desconhecida pelos estudiosos da Economia.

Sempre que, dentro do capitalismo moderno, encontrarmos uma enorme discrepância entre a lucratividade advinda da produção e aquela advinda da aplicação financeira, encontraremos também, resultantes como a instabilidade financeira do próprio mercado de capitais, as oscilações na produção (industrial) e fatalmente o desemprego. Esta relação, que a princípio pode parecer equivocada, não é, em função de fatores como a alta taxa de evasão de capital estrangeiro (atraídos por altas taxas de juros de outros países), a má administração dos recursos financeiros governamentais, a exorbitância de impostos cobrados sobre a produção e o risco que (naturalmente) tem que ser assumido pelo próprio investidor.

Em países emergentes, atualmente, a ingerência governamental nos setores econômicos desestabiliza não só o mercado de produção como o mercado de capitais, criando assim um clima desfavorável para que os investimentos possam ser realizados nos setores que garantiriam a “empregabilidade” da mão-de-obra. Não sem conseqüências, advindas desta desestabilização, tanto sofrem os mei-

* Psicólogo; Pós-Doutorado pela UCLA; Ph.D. e M.A. em Psicologia pela UC Irvine, USA; Pós-Graduação em Filosofia da Educação pela PUCCAMP; Psicólogo pela PUCCAMP; Professor Titular de Psicologia de Graduação e de Pós-graduação da Fundação Instituto Tecnológico de Osasco - Osasco; Professor Titular de Psicologia, Supervisor Clínico e Diretor do Centro de Psicologia Aplicada da Faculdade de Psicologia Padre Anchieta, Jundiaí; Psicólogo Clínico e Diretor do Instituto de Psicologia Médica de Campinas e de Jundiaí; Aluno do 2.º ano do Curso de Direito da Faculdade de Direito Padre Anchieta, Jundiaí.

os de produção quanto aqueles que deles dependem, os trabalhadores.

2. O efeito da instabilidade do mercado de produção

O mercado (de produção) depende diretamente do emprego do capital, para a manutenção daquele, e a garantia de lucratividade deste. Sem capital, as empresas não conseguem administrar a produtividade, visto que a concorrência nos mercados interno e externo aumenta significativamente com os incrementos dos meios de produção e da tecnologia atualmente desenvolvida. Embora, aparentemente, os mercados tenham sido expandidos com o fenômeno da globalização, em função do aumento da necessidade de consumo, esta expansão não vem desatrelada de um certo ônus, correspondente ao custo do desenvolvimento tecnológico dos meios de produção (industriais ou agrários), do próprio desenvolvimento em si e da necessidade de capacitação da mão de obra, que tem que se tornar mais especializada para poder atender e corresponder aos avanços tecnológicos.

Tanto os incrementos nos meios de produção, como os desenvolvimentos necessários à qualificação da mão de obra, necessitam de investimentos que diretamente se vinculam à possibilidade de acesso ao capital. Para se conseguir este acesso ao capital, é necessário que se tenha lastro, o que garantiria o ressarcimento do mesmo capital, em caso de falência. A má administração dos recursos de capital, por parte dos empresários, a desatualização quanto aos avanços tecnológicos, e a má preparação e desqualificação da mão de obra, são alguns dos principais fatores que concorrem para a falência das empreitadas.

Estes fatores, entre outros, associados aos gerados pela instabilidade da economia globalizada, que admitem uma labilidade inexorável entre o lucro e o prejuízo, fazem do mercado de produção uma forma de devastação do processo econômico, atingindo diretamente a mão de obra.

Como resultante desta situação econômica, acrescida à volatilidade dos mercados de capital, as empresas, no intuito de reduzir gastos, acabam por demitir seus funcionários e, contraditoriamente, reduzir sua produção. Inicia-se então o processo de redução de custos, com a redução de pessoal, até que economicamente a empresa não seja mais viável. Neste momento, quando as empresas tentam “buscar” recursos financeiros no mercado de capitais, encontram barreiras, naturalmente plausíveis e aceitáveis, uma vez que estão insolventes, ou à beira da insolvência.

Neste texto, abordaremos as conseqüências que atingem os trabalhadores demitidos em função da referida desestabilização econômica que atinge os meios de produção.

3. Efeitos das demissões

Como vimos acima, a economia que privilegia o capital, a sua exploração e desvaloriza os meios de produção podem, de forma exaustiva, concorrer para o desemprego, de certa forma esvaziando a mão de obra das empresas com as demissões dos seus funcionários.

A demissão de um funcionário de uma empresa se caracteriza pela perda de uma função antes exercida (posto de trabalho), nesta mesma empresa, com dispensa de suas atribuições e interrupção dos ganhos auferidos pelo próprio funcionário. Isto significa que o funcionário demitido não mais trabalhará na referida empresa, e com isso os seus ganhos, decorrentes do desempenho da função exercida, cessarão. Existe então a interrupção ou a quebra do contrato de trabalho realizada entre a empresa e o funcionário demitido.

As demissões têm ocorrido de duas formas características no momento atual, ou seja, demissões voluntárias ou involuntárias (compulsórias). No caso das demissões voluntárias, os empregados, geralmente, participam de um "plano de demissão voluntária", no qual estes, por ato de vontade própria (e por incentivo do empregador), se desligarão da empresa, em geral recebendo algumas vantagens financeiras por tal ato, além do estabelecido em lei. Estas vantagens variam de acordo com o cargo ou função desempenhados na empresa, mas normalmente se limitam a um valor figurativo, que em tese, os deveria manter financeiramente por um determinado tempo, enquanto os mesmos "procuram" outra empresa para trabalhar. Já em relação às demissões involuntárias, ao empregado demitido nada se oferece que já não esteja estabelecido por lei (no caso do Brasil, como exemplo, a CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas). Dentro da CLT, e conforme as Convenções Coletivas estabelecidas para determinadas categorias de trabalhadores, os demitidos ou os demissionários (voluntários) em geral, recebem proventos tais como Aviso Prévio, proporcionalidade de férias adquiridas, proporcionalidade do 13º salário, possibilidade de "levantar" o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), multa paga pelo empregador de 40% sobre o saldo atual para fins rescisórios do FGTS e eventualmente algum benefício previsto nas Convenções Coletivas, como manutenção do seguro saúde por um determinado tempo, cestas básicas por um determinado tempo, treinamento para uma nova função, e ajuda para recolocação em outra empresa.

Dependendo dos cargos e funções exercidas pelo demitido, os valores, obviamente, não serão suficientes (em função do espaço de tempo) para que ele possa ser reabsorvido pelo mercado de trabalho, uma vez que este, por estar em crise, estará na tendência maior de demitir do que de contratar. O seguro desemprego pago para os demitidos que têm acesso a este direito, também ajuda na

manutenção financeira do demitido por um prazo curto de tempo, e com valores determinados pelo tempo de serviço e valor do salário. Como pode ser visto, aparentemente existem, já previstos em lei ou por iniciativa dos empregadores, mecanismos facilitadores para a “pós” demissão dos empregados. Infelizmente, com a falta de postos de trabalho sendo oferecidos pelo mercado, os valores que o demitido recebe por ocasião de sua demissão, geralmente não são suficientes para que ele se mantenha e à sua família, por um prazo médio ou longo de tempo, até que possa encontrar outro trabalho.

4. Aspectos sociais e psicossociais da demissão

Tudo deveria girar em torno do bem comum estabelecido pela sociedade. Dentro deste “tudo”, o trabalhador deveria, pelo menos em tese, não ser prejudicado em razão de modelos econômicos adotados pelos governantes, ou por alguma crise econômica que atinja o país. A dura realidade dos fatos é bem diferente na prática diária. Tomemos alguns pontos cruciais dos aspectos sociais envolvidos nas demissões dos empregados. Como membros da sociedade, os empregados deveriam ter as condições mínimas de subsistência, incluído-se aqui itens como moradia, alimentação, saúde, educação, segurança, lazer, e a possibilidade de realizar seus fins particulares. Se pretendermos que o país seja considerado de primeiro mundo, inevitavelmente deveríamos incluir na lista acima, itens que assegurassem o pleno desenvolvimento do ser humano, em todas as suas características morais, intelectuais e espirituais. Obviamente, quando se trata de demissões, e de países fora do contexto do “primeiro mundo”, jamais poderemos pressupor que tais “regalias” sejam oferecidas ao indivíduo, agora desempregado.

Mesmo levando-se em conta todos os benefícios que o empregado demitido receberá, sejam estes de ordem legal ou advindos da iniciativa do empregador, no contexto atual, não poderemos esperar que estes sejam suficientes ou alcancem o mínimo necessário para que, com dignidade, ele, o demitido, continue subsistindo no meio social em que se encontra. Independentemente da classe social que se encontre o demitido, ele terá que enfrentar, por muitas vezes, a amargura de estar socialmente fora do contexto do mercado de trabalho, não raras vezes sem uma previsão de quando poderá voltar ao referido mercado.

No caso do demitido, o enfrentamento social que ele, inexoravelmente, terá que suportar, é em geral maior do que aquele que ele pode agüentar. Aqui entram os aspectos psicossociais da demissão.

Não bastasse, em muitos casos, a humilhação social de se estar desempregado, ou de ter sido demitido sem justa causa, o trabalhador terá que lidar com diversos problemas seqüenciais da sua demissão. Neste texto vamos citar alguns

deles, no intuito de demonstrar o peso “psicológico” ao qual se submeterá o demitido, agora desempregado.

Diversas são as possibilidades para o trabalhador demitido. Ele poderá ser solteiro e independente, mas poderá ser solteiro e arrimo de família. Ele poderá ser casado, e desta forma ter uma família, cônjuge, filhos, ou mesmo outros membros da família que sejam seus dependentes. Ele poderá ser separado judicialmente ou divorciado, e terá a responsabilidade de prestar alimentos aos seus dependentes, até por ordem judicial. Como exemplo, na realidade brasileira, a maioria dos empregados são do sexo masculino, e como resultante da cultura em que vivem, uma maioria tem a esposa em casa, sem trabalhar, limitando-se esta, à tarefa de gerenciar a casa e cuidar dos filhos.

4.1. A psicopatologia e a demissão

Existe uma característica pouco explorada pelos psicólogos, mas muito conhecida dos economistas e administradores de empresa, que diz respeito ao caráter persecutório que muitos trabalhadores desenvolvem, à partir das instabilidades do mercado e de possíveis demissões. A característica persecutória está ligada à iminente possibilidade de demissão. Este fato pode ser evidenciado nas conversas informais entre os trabalhadores, que de uma maneira ou de outra, ficam fazendo previsões (fundadas ou infundadas) de quem será o próximo na lista de demissões. Este fato gera um pensamento de que cada um, de certa maneira, poderá ser o próximo a ser demitido. Este pensamento aterrorizante da possibilidade de perder o emprego, e as conseqüências que advirão deste fato, tornam os pensamentos, ou melhor as idéias, recorrentes, negativistas, e com o foco voltado para a possível e eventual demissão. Assim se estabelece a persecutoriedade do empregado, que teme, diariamente, ser o próximo alvo de demissão.

Em psicologia, sabemos que o pensamento se transforma em idéia quando passa pelo processo de organização mental. A idéia, acrescida de recorrência, de valor e de crença, pode transformar-se em idéia supervalorizada. Esta última, a idéia supervalorizada, é a que o indivíduo passa a apresentar um conteúdo, com um “algo” de crença ou de valor temático, ainda passível de convencimento do contrário, mas que se torna intrusivamente presente na mente do indivíduo, aparecendo repetidamente, e seguramente modificando alguns dos seus comportamentos (em função do conteúdo da idéia). No caso da idéia supervalorizada de que será demitido, o empregado passa a acreditar que, inevitavelmente, será o próximo a ser dispensado do trabalho, mas, dia a dia, quando não vê seu nome nas listas de demissões, passa a se tranquilizar, mesmo que temporariamente.

No caso mais severo, mas não menos comum, a idéia supervalorizada ad-

quire a conotação de incredulidade, isto é, nada mais fará com que o indivíduo acredite que ele não será o próximo a ser demitido. Quando o sistema de crenças do indivíduo não permite mais que ele seja convencido do contrário do conteúdo de sua idéia supervalorizada, mantendo e sustentado firmemente o conteúdo da sua idéia (no caso a demissão iminente), falamos de pensamento persecutório. A diferença reside na crença firmemente sustentada de que algo irá acontecer, e de que o indivíduo está sendo alvo de perseguição de alguém ou de algum grupo.

Quando estas idéias ou pensamentos supervalorizados persecutórios, definitivamente influenciam o comportamento do indivíduo, que não permite o convencimento do contrário sobre o conteúdo de sua idéia, falamos em delírio persecutório. Este delírio faz parte de uma série de sintomas psicopatológicos que geralmente se apresentam em quadros de psicose. Podemos dizer, seguramente, que este empregado, de um simples pensamento, passou para uma idéia, a supervalorizou com crenças e valores, e chegou ao ponto de perda de contato com a realidade, inaugurando assim uma psicose, com um dos seus sintomas, o delírio.

Na crença supervalorizada, o empregado experimentará a persecutoriedade, mas ainda acreditando ser possível uma reversão da situação, talvez acreditando que o empregador o poupe da demissão. No caso do delírio, que se caracteriza por uma falsa crença que o indivíduo sustenta, apesar de provas em contrário, o empregado passará a sentir, pensar e agir de forma patológica, sempre acreditando que ele será a próxima vítima da demissão.

Em todos os casos citados nos parágrafos anteriores, a resultante comportamental do trabalhador implicará, pelo menos, em uma observância maior da situação prognosticada pela economia, e não raras vezes em modificações comportamentais, que de um lado seriam desenhadas para garantir-lhe a permanência na função, e de outro, de uma certa atitude negligente e descuidada, uma vez que o mal é irremediável, e ele já concluiu que será inevitavelmente demitido. Nestes casos, os trabalhadores enfrentarão um quadro psicopatológico reconhecível e de fácil diagnóstico, com a presença de sintomas de ansiedade, de depressão, de medo (ou mesmo fobia), que resultam, inevitavelmente, em um comprometimento no seu funcionamento adaptativo, nas várias áreas de atuação como no próprio emprego e no próprio desempenho adequado de suas funções.

Entre outros sintomas psicossociais estão os de relacionamento social, comunitário e familiar. Temos neste caso, um trabalhador que persecutoriamente, até de maneira inconsciente, ingressa em uma psicopatologia, que não é autolimitante (isto é, que não se curará ou cessará sozinha). Em função desta psicopatologia, o trabalhador acabará por apresentar comportamentos inadequados no ambiente de trabalho e com isso fatalmente será demitido. As estatísticas dos departamentos

médicos (quando existem) apontam para um trabalhador que passa a adquirir o perfil do empregado que falta por motivos de doença não muito bem explicados, que se afasta temporariamente por problemas de saúde reais, e que constantemente apresenta sintomas relativos à ansiedade, nervosismo, irritabilidade, tristeza e muitas vezes inércia. Este perfil retrata o trabalhador em situação de real estresse (stress), que quando questionado, relata claramente o que chamamos de característica persecutória da demissão. Obviamente, este empregado, que com seu novo perfil passou a freqüentar o departamento médico, passa, inequivocamente, a ser o alvo de seus supervisores e chefes, que começam a notar o decréscimo na produção resultante das queixas médicas.

4.2. Os sintomas e quadros psicopatológicos decorrentes da demissão

Na sessão anterior, apresentamos apenas um dos possíveis desenvolvimentos psicopatológicos que podem ocorrer com o empregado, na possibilidade de ser demitido. Traçamos um espectro mais amplo, saindo do simples pensamento de uma possível demissão em função de problemas econômicos até o caso mais grave em que o funcionário se torna realmente doente, apresentando o quadro psicopatológico do delírio. Felizmente, nem todos os empregados a serem demitidos ou já demitidos chegam à persecutoriedade delirante. No entanto, os demais sintomas citados no final da sessão, que são de extrema importância, apresentam-se com uma freqüência significativa, antes e após a demissão do empregado. Vejamos alguns deles.

4.2.1. Ansiedade

A ansiedade se caracteriza por um estado de tensão e apreensão emocional decorrente de pensamentos (negativistas ou não) do próprio indivíduo, que o coloca em situação de alerta para possível reação comportamental, e que geralmente vem acompanhado de sintomas psicossomáticos (também chamados de neurovegetativos) tais como irritabilidade, tristeza, desconforto físico, dores de cabeça, tonturas, cansaço, lentificação ou agitação psicomotora, problemas gastrointestinais, vertigens, desmaios, entre outros. A ansiedade se apresenta como um quadro psicopatológico em si mesmo (conjunto de sintomas que se apresentam concomitantemente, durante um período de tempo), ou vem como quadro associado de outros transtornos psicológicos, como a Depressão, o Pânico, a Hipocondria, as Fobias em geral, e o próprio Transtorno Generalizado de Ansiedade.

Alguns quadros de ansiedade se apresentam em formas mais brandas, tendo os sintomas uma menor incidência sobre o indivíduo, mas em geral, a sintomatologia apresentada é a mesma, somente com menor gravidade.

4.2.2. Depressão

Depressão é um termo genérico, utilizado popularmente para designar sentimentos de tristeza e de angústia, que causam no indivíduo uma sensação de mal-estar físico e mental, acompanhado de sentimentos negativistas e pessimistas, de sentimentos de inferioridade e desvalorização pessoal. Tecnicamente, o termo depressão faz parte de um quadro psicopatológico complexo (Transtorno Depressivo Maior), determinado pela presença de sintomas predefinidos, que modificam basicamente o humor do indivíduo (sentimento subjetivo e constante que matiza a vida da pessoa), e estão associados a uma queda no funcionamento adaptativo, isto é, no funcionamento social, no educacional, no de trabalho e no pessoal. Os sintomas característicos da “depressão” (tecnicamente chamados de Episódio Depressivo Maior) apresentam-se com uma duração mínima (estimada) de duas semanas, e se compõem de humor deprimido, perda de interesse em atividades diárias e/ou prazerosas, diminuição ou aumento do apetite, perda ou ganho de peso, comprometimento no sono (insônia ou hipersonia), lentificação ou agitação psicomotora, fadiga, sentimentos de baixa auto-estima (desvalia), auto-imagem distorcida, comprometimentos na atenção, concentração e memória (aspectos cognitivos) e podem ser acompanhados de ideação suicida.

Em muitos casos, tanto como ocorre com a ansiedade, os sintomas da depressão podem ocorrer de forma atenuada, ou mesmo não incidir por um tempo tão prolongado que justifique o psicodiagnóstico de Depressão. Nestes casos, dizemos que o indivíduo apresenta sintomas do quadro depressivo e, invariavelmente, encontramos queda no funcionamento adaptativo, variando somente com o grau de intensidade dos sintomas apresentados.

4.2.3. A Ansiedade e a Depressão na demissão

Como dito anteriormente, os empregados demitidos podem experimentar uma gama de sintomas psicológicos na antecipação de que poderão ser ou serão demitidos, ou mesmo na pós demissão.

Tanto uma como outra patologia podem se apresentar de diversas formas e graus, assim como qualquer das sintomatologias associadas. De qualquer forma, estes indivíduos, deverão se submeter à uma avaliação médica e psicológica, que determinará se eles devem ou não se submeter a um tratamento, que pode ser medicamentoso ou também psicoterápico.

O efeito da demissão, em alguns indivíduos, é devastador do ponto de vista psicológico, uma vez que eles passarão a enfrentar uma nova situação, a de estar desempregado. Como também referenciado anteriormente, a ilusão do valor das verbas rescisórias terá um significado no aparecimento de quadros psicológicos.

A busca pelo novo emprego, ou ainda pela necessidade de ter que iniciar uma nova empreitada, seja em uma nova empresa ou trabalhando “por conta” como autônomo, é, por si só, um fator estressante que pode ser desencadeante de sintomas psicológicos.

O enfrentamento da nova realidade financeira e econômica do demitido, o enfrentamento da situação que sua família poderá ficar, os ajustes necessários à nova realidade, as mudanças nos planos pessoais e da própria família, o tempo de espera para se empregar novamente, a idade em que se encontra o demitido, a falta de oportunidades novas no mercado de trabalho, a falta de preparo especializado ou a real desqualificação e o fato de que ele, o demitido, não se encontra só nas filas do desemprego, são alguns dos inúmeros problemas que podem, e muitas vezes se apresentam ao empregado demitido. Facilmente estes estressores se tornam fatores psicogênicos, isto é, fatores que desencadearão psicopatologias.

4.2.4. A demissão segundo o demitido

A visão que o demitido tem de sua própria demissão pode variar de caso para caso, mas em geral, ele se sente em situação de desprestígio, apresentando uma auto-estima acentuadamente baixa. É como se fosse um perdedor que, sem poder virar o jogo, tem que seguir as regras que lhe são impostas pelo mercado de trabalho. A grande maioria relata que se sente mal com a situação, mas admiravelmente, muitos deles se resignam com a situação do desemprego, apelando até para explicações religiosas, imprimindo uma característica determinista às suas seqüências de vida.

Conclusão

Dentre os quadros psicopatológicos apresentados nestes texto não foram mencionados os referentes ao uso e abuso de substâncias, principalmente o do álcool. Na busca de uma compensação ou mesmo um desabafo, muitos desempregados iniciam-se no consumo abusivo de bebidas alcoólicas, criando para si e para suas famílias mais um problema, do que uma real solução.

Como pode ser visto, a demissão pode causar nos demitidos, mesmo antes da efetivação da dispensa, uma série de efeitos que se traduzem em um quadro sintomatológico, com características psicológicas e médicas, que podem variar de uma simples ansiedade até uma complexa sintomatologia psicótica, ou mesmo o suicídio. Outro fato a ser lembrado, é o de que o demitido, não raras vezes, não poderá se socorrer dos meios médicos e psicológicos para o tratamento das “doenças” que surgiram em decorrência da demissão em si, pois além de serem onerosos, em muitos casos não são cobertos pelos “planos de saúde” (que o demitido nem sempre os manterá).

Na realidade, os demitidos são vítimas do sistema econômico capitalista, que os contrata quando necessários, e os descarta quando a situação do capital sofre mudanças. Quanto maior a conscientização da realidade atual da economia e da política do país, e quanto maior for a educação formal dos demitidos, maior será a não aceitação da situação da demissão.

Bibliografia

ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE PSIQUIATRIA. (1995) *Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais - DSM-IV*. 4ª Ed., Trad. de Dayse Batista, Porto Alegre: Artes Médicas.

CARRION, Valentin. (1999) *Comentários à consolidação das leis do trabalho, e Nova jurisprudência em Direito do Trabalho*. 4ª edição em CD-ROM, São Paulo, Editora Saraiva.

EY, Henry, P. Bernard e C. Brisset. (1985) *Manual de Psiquiatria*. 2ª Ed., Trad. de Paulo Cesar Geraldês e Sônia Ioannides, São Paulo: Editora Masson.

KAPLAN, Harold, B. J. Sadock e Jack A. Grebb. (1997) *Compêndio de Psiquiatria: ciências do comportamento e psiquiatria clínica*. 7ª Ed., Trad. de Dayse Batista, Porto Alegre: artes Médicas.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. (2001) *Iniciação do Direito do Trabalho*. 27ª edição, São Paulo,