

---

## Precariedade e identidades. Questões para uma problemática

Ana Maria Duarte\*

A existência de uma importante e crescente componente de precariedade e instabilidade laboral na estrutura do mercado de trabalho português não tem sido acompanhada de suficientes estudos que a tomem como objecto de análise. Mais raras são ainda as abordagens acerca dos efeitos destas transformações sobre a vida dos trabalhadores. Ora, consideramos que não se pode compreender inteiramente esta realidade ignorando as suas consequências naqueles a quem mais afecta. Na presente comunicação procuraremos levantar algumas questões surgidas no âmbito de um dos núcleos problemáticos de um trabalho de investigação que estamos a iniciar sobre precariedade laboral e instabilidade dos modos de vida. Com base fundamentalmente numa revisão da literatura, tentaremos indagar a maneira como a precariedade e a instabilidade se repercutem na vida dos trabalhadores e, em particular, como se entrecruzam com os processos de definição da sua identidade profissional e social. Sendo a esfera do trabalho uma das dimensões sobre a qual os indivíduos constroem a sua identidade, interessa analisar o modo como a instabilidade e a precariedade podem influenciar esse processo.

Trata-se de um texto inicial, marcadamente exploratório e de carácter genérico, não sendo apresentada uma análise sistemática e acabada dos conceitos e dos temas tratados.

### 1. Precarização laboral e (des)ajustamentos identitários

Apesar das dificuldades e ambiguidades na sua definição e operacionalização<sup>1</sup>, a precarização laboral ganhou hoje, a par com a flexibilidade, uma importante visibilidade e constitui um dos aspectos mais relevantes das evoluções contemporâneas da condição e da experiência dos assalariados. Esta visibilidade é-lhe conferida, desde logo, pelo alargamento, a que assistimos, do recurso às formas de emprego ditas “atípicas”<sup>2</sup> e à multiplicação das suas modalidades.

Fomentadas por práticas de flexibilidade externa ou numérica (ajustamento dos níveis de emprego às necessidades da produção e do mercado) e secundadas por modificações na legislação, estas formas atípicas de emprego correspondem, em grande parte dos casos, a empregos precários, pois são exercidas com um carácter não voluntário, ou seja, as pessoas têm que se lhes sujeitar por falta de outras alternativas<sup>3</sup>. Nesta medida, podemos estar face a situações caracterizadas por uma

---

\* Assistente no Departamento de Sociologia da Universidade do Minho

<sup>1</sup> Embora cientes de que este aspecto merece, só por si, um desenvolvimento e explanação aprofundados, não o faremos neste texto por motivos de espaço e de âmbito temático do mesmo. Pode-se, no entanto, apontar desde já que as concepções e significados de “precariedade laboral” diferem consoante os contextos nacionais, que se trata de uma noção com uma natureza multidimensional, difícil de apreender estatisticamente e envolta em significados normativos e políticos. Utilizámos aqui a noção de “precarização” para expressar a perspectiva dinâmica do fenómeno, mais adequada para captar as transições e a exposição aos diferentes riscos associados às dinâmicas actuais do mercado de trabalho.

<sup>2</sup> A expressão “empregos atípicos” é, geralmente, utilizada para englobar todas as formas de emprego que se afastam do perfil do que social e juridicamente se convencionou designar como emprego assalariado “típico” (emprego por tempo indeterminado, a tempo inteiro e com protecção social). Tal pode ocorrer, quer do ponto de vista da *duração* e da *estabilidade* (contratos a termo, trabalho temporário, sazonal,...), quer do ponto de vista do *tempo de trabalho* e do *salário* (trabalho a tempo parcial, ...). Dependendo dos objectivos e da problemática subjacente à análise dos diferentes autores, pode-se ainda incluir neste conjunto outras formas de emprego, tais como o trabalho independente e o trabalho no domicílio.

<sup>3</sup> Com efeito, tem-se vindo a estabelecer-se uma certa reciprocidade entre os “empregos atípicos” e os “empregos precários”. Isso deve-se, em parte, ao facto de as novas formas de emprego terem surgido num contexto onde o mercado de trabalho se torna cada vez mais flexível, onde a regulamentação laboral enfraquece e onde as empresas procuram estrategicamente reduzir os custos da mão-de-obra. Desta forma, associa-se a estes novos tipos de emprego uma degradação das condições laborais. Há também que considerar que, quando se fala em empregos atípicos ou novas formas de emprego, se toma por referência a *norma* de emprego associada ao contrato de trabalho por tempo indeterminado, a qual ainda implica (sobretudo no plano das representações) a ideia de uma certa estabilidade e segurança. Apesar disso, parece-nos plausível sustentar que não existe uma relação directa entre empregos atípicos e empregos

menor protecção social, menores oportunidades de progressão na carreira, menores níveis salariais, menor acesso à formação profissional, piores condições de trabalho, etc.

Correntemente, e em grande parte, a ideia de precariedade está associada aos empregos precários, tendendo estes, por sua vez, a definir-se pelo vínculo contratual instável (a tempo certo, temporário, ...). Ora, embora este último seja aquele que imediata e directamente pode colocar em causa os elementos de garantia e de segurança que lhe estão associados, constituindo um foco potenciador de precariedades diversas, o que nos parece é que a insegurança, a instabilidade e a precariedade podem também decorrer de formas de flexibilidade funcional e temporal internas às empresas, tais como mudanças organizacionais constantes e irregularidade crescente dos horários e das remunerações, mesmo tendo por base vínculos contratuais estáveis.

Na verdade, a mobilidade profissional e geográfica, que tende a caracterizar as situações de trabalho e de emprego flexíveis, traduz-se, na maior parte das vezes, numa generalização da instabilidade socioprofissional, quer ela seja decorrente de uma situação jurídica instável, quer de novas formas de os homens se relacionarem com o trabalho, nomeadamente as decorrentes de políticas e práticas de gestão orientadas por princípios de flexibilidade<sup>4</sup>. Neste sentido, a precariedade pode ser considerada numa acepção ampla, remetendo para todas as formas de vulnerabilidade, insegurança e instabilidade decorrentes do desenvolvimento de práticas flexíveis de trabalho e de emprego, independentemente do vínculo de emprego propriamente dito. Abarca-se, assim, as duas dimensões da precariedade avançadas por Serge Paugam (2000): a “precariedade do emprego” e a “precariedade do trabalho”, numa linha de pensamento em que se pretende romper com aquilo que parece ser hoje dominante, isto é, fazer-se da “relação com o emprego a dimensão determinante da integração e esquece-se da relação com o trabalho tal como tinha sido estudado, por um lado, por Durkheim e, por outro, pelos sociólogos do trabalho dos anos 60” (ibidem: 15). A “precariedade do emprego” remete para situações em que o trabalhador, pelo facto de ter um contrato incerto ou pelo facto de estar integrado numa empresa cuja política económica se possa orientar para o despedimento colectivo, não pode prever o seu futuro e isso se torna, para ele, fonte de sofrimento (Paugam, 2000: 25). Tão importante como a precariedade do emprego é a dimensão da “precariedade do trabalho” que Serge Paugam faz questão de distinguir da primeira, salientando que estas expressões não são permutáveis ainda que regularmente sejam confundidas. O autor utiliza esta expressão para se referir à situação das pessoas que encontram pouca ou nenhuma satisfação pessoal no trabalho que desempenham, ou seja, “quando o salário é baixo, as condições de trabalho penosas, as relações com os superiores ou os colegas muito débeis, o trabalho pode perder todo o interesse para os assalariados, em particular quando os sofrimentos que eles suportam não são compensados pela esperança de uma mudança ou pelo menos pelas reivindicações colectivas para a fazer nascer” (ibidem).

Pode, pois, dizer-se que, embora recobrando um conjunto diversificado de situações, a precariedade remete para um amplo e variado processo de vulnerabilidade material e existencial e constitui o cerne da *nova questão social* numa sociedade em que o acesso ao mercado de trabalho se tornou um problema social, gerando diferenciações suplementares entre os

---

precários, ou seja, nem todos os empregos “atípicos” são necessariamente empregos “precários”, não sendo estas expressões equivalentes, mesmo se os dois atributos geralmente se conjugam. Pode admitir-se que estas novas formas de trabalho possam ser uma escolha para alguns assalariados e, portanto, destituídas do carácter de imposição e constrangimento inerentes à noção de precariedade. A própria noção de atipicidade deve ser considerada em relação à definição de tipicidade em cada contexto nacional. Por exemplo, no nosso país e noutros, como a França, o trabalho a tempo parcial é considerado atípico, mas para as mulheres britânicas ele aparece como um trabalho típico.

<sup>4</sup> Tivemos já oportunidade de abordar esta questão num artigo onde reflectimos sobre algumas das limitações e contradições da aplicação dos princípios da flexibilidade à actividade e às condições de trabalho. Podemos constatar que os novos imperativos da produtividade como o trabalho em equipa, a coordenação entre colegas e serviços, a antecipação dos disfuncionamentos exigem a mobilização de novas atitudes e competências por parte dos trabalhadores. Mas, e ainda que se aceite que a flexibilidade não tem efeitos mecânicos e únicos, também não deixámos de concluir que o apelo à mobilização de competências, à autonomia e à responsabilidade dos trabalhadores e a defesa de estruturas colectivas como forma de organizar o trabalho têm-se feito acompanhar de um aumento dos constrangimentos relacionados com a intensidade, a pressão de resultados ou *stress* e a insegurança no trabalho. (Cfr. Duarte, 2003).

assalariados e fragmentando os suportes jurídicos e identitários. Serge Paugam (2000) realça, justamente, o enfraquecimento das formas de integração profissional e das modalidades de definição social de si, falando, a este propósito, nas “derivas na integração”. Embora a estabilidade não tenha desaparecido da paisagem do emprego assalariado, as condições de acesso a posições profissionais com certas garantias no plano jurídico escapam cada vez mais aos trabalhadores, estando principalmente dependentes das decisões dos órgãos de gestão das empresas. São, portanto, os próprios princípios de integração e de construção da identidade que estão em causa, num processo de mutação das identidades pessoais e sociais, ou seja, naquilo que Dubar (2001) designa como crise de mecanismos de identificação e que Rosenvallon (1997) também refere quando nos diz que, para além das instituições de instauração do laço social e da solidariedade e das formas de relação entre a economia e a sociedade, são os modos de constituição das identidades individuais e colectivas que entram em disfunção (crise do sujeito). Assim, em plena *crise da sociedade salarial* (Castel, 1995, cap. 7 e 8), as identidades, até então conferidas por sistemas de referência relativamente estáveis e assentes no trabalho assalariado e na vida comunitária, passam a ser questionadas.

A fluidez e a instabilidade crescente das relações laborais (multiplicação de formas contratuais, individualização e flexibilização dos percursos profissionais, opacidade das oportunidades profissionais e de carreira, ...) tornam mais complexo o processo de definição da identidade, pessoal e colectiva, conduzindo a importantes (des)ajustamentos identitários. Ainda que simplificando, podemos dizer que face a esta realidade encontramos duas grandes linhas de interpretação. Para alguns autores, a precariedade é interpretada como um elemento constrangedor da construção da identidade, na medida em que, ao provocar uma fragmentação das experiências no mundo do trabalho, impossibilita a definição de um percurso profissional e identitário coerente. Para outros, mais optimistas, os processos de transformação em curso conduzem a uma “fluidez” crescente das identidades individuais, adaptáveis à instabilidade do contexto.

## 2. A caminho de “passerelles” identitárias?

### Das figuras do trabalhador-nómada, empresário e líder de si mesmo

As visões puramente adaptativas e naturalizadas da flexibilidade, em particular as veiculadas pela perspectiva económica liberal e pela literatura de gestão<sup>5</sup>, são bem expressivas daquela segunda linha interpretativa, ou seja, da defesa da construção positiva da identidade social e profissional no quadro das alterações actuais do trabalho e do emprego. A conceptualização que aí se faz do trabalhador-ideal, tendo por modelo as profissões artísticas, deixa antever uma adaptação sem custos do trabalhador às novas exigências e condições da produção. O trabalhador passa a ser concebido como um sujeito emancipado, líder e empresário de si mesmo, único responsável pelos seus sucessos e fracassos, quer no desempenho da sua actividade de trabalho, quer na sua posição relativamente ao mercado de trabalho, numa tendência, que se vem reforçando, de individualização das relações de trabalho e emprego. A regra para todos os trabalhadores será prefigurada pelos artistas: tarefas limitadas no tempo, empregadores múltiplos e inconstantes, desenvolvimento de estratégias de curta duração, sem que isso tenha de repercutir-se negativamente nas suas identidades.

A apologia da mudança e da mobilidade, do “trabalhador-nómada”, inerente a este tipo de retórica, inscreve-se no *novo espírito do capitalismo*, de que nos falam Luc Boltanski e Ève Chiapello (1999). Neste plano discursivo de construção das identidades, tende assim a ganhar força a ideia de que se está a assistir à emergência de um mercado de trabalho onde todos serão móveis, poderão livremente valorizar as suas competências e desenvolver carreiras “sem fronteiras”.

Ora, sendo certo que as “mobilidades” dos trabalhadores internas e externas às empresas constituem uma dimensão fundamental do mercado de trabalho actual, tendo

<sup>5</sup> Estamos a seguir de perto Luc Boltanski e Ève Chiapello (1999) que defendem ser a literatura de gestão dos anos 90 um dos principais lugares de inscrição de uma “nova configuração ideológica” do capitalismo organizada em torno de uma constelação de temas tais como a autonomia, os projectos, o desenvolvimento pessoal, a flexibilidade.

aumentado significativamente, estamos, todavia, longe deste mercado “ideal”, que a existir dirá respeito apenas a uma ínfima minoria de activos. Para a maior parte dos trabalhadores, principalmente os mais fragilizados, tal não passará de uma utopia. Não é difícil sustentar, com efeito, que o crescimento das mobilidades externas às empresas ficará a dever-se, sobretudo, ao aumento das transições do emprego para o desemprego e deste para o emprego, ao preço, portanto, de um aumento da instabilidade e da precariedade. É que no contexto da flexibilidade e da mobilidade “os activos ganham em independência o que perdem em protecção” e nem todos estão preparados adequadamente para se integrarem de forma autónoma, mais como empresários do que como assalariados (Kaisergruber, 1994). Os mais “móveis” são também os mais vulneráveis e, por isso, mais expostos ao desemprego e para quem continuam necessários suportes, nomeadamente em termos de política de emprego (ainda que sobre bases renovadas), sob o risco de se tornarem “indivíduos por defeito” na acepção de Robert Castel, isto é, indivíduos aos quais faltam recursos, suportes mínimos para serem um agente social relativamente independente, com uma certa margem de autonomia (Castel, 2003).

Ulrich Beck (2000), quando perspectiva a instabilidade do trabalho no mundo actual como uma oportunidade para se desenvolverem novas ideias e novos modelos de trabalho com o objectivo de se transformar a instabilidade numa descontinuidade da vida positiva e enriquecedora, está também, de alguma forma, a assumir uma “posição não pessimista”. Para o autor, a instabilidade, ao proporcionar uma sensação de se poderem conquistar novas oportunidades bem como a ideia de elas serem muitas, ainda que imprevisíveis, oferece um forte sentido de liberdade na definição da identidade (Beck, 1992). Assim, se no passado o problema da identidade consistia em saber como construir o sentido de si próprio e de o manter estável e sólido, o objectivo actualmente é o de não construir uma identidade fixa mas de deixar abertas todas as possibilidades (Bauman, 2000). Neste sentido, a instabilidade do trabalho, na medida em que não impõe o dever de assumir as responsabilidades e os constrangimentos de um emprego fixo, pode ser um factor potenciador de liberdade na definição da identidade e ser utilizada para se permanecer em situações transitórias de procura. Seguindo este raciocínio e na linha de alguns autores “pós-modernos”, estaremos face a identidades plásticas, flexíveis, fluidas.

Se, entretanto, dermos crédito às teses que vêm as novas formas de trabalho, mais flexíveis, mais precárias, mas também mais autónomas como o produto de aspirações “individualistas” das novas gerações, estas identidades seriam apanágio, sobretudo, das gerações de trabalhadores mais jovens e qualificados. Alain Pichon (2000), ainda que sem vincular-se a esta perspectiva, pode, por exemplo, constatar que o factor geracional influencia decisivamente a forma como os quadros, técnicos e engenheiros vivem a precariedade. Os mais jovens, contrariamente aos mais velhos, não têm referências históricas a contrapor à actual conjuntura e conhecem, antes de a iniciarem, a incerteza da actividade profissional. A flexibilidade e a precariedade inscreveram-se nas suas representações do trabalho e do emprego e isso leva-os a relativizar e até a fazer uma leitura positiva das transformações em curso no mundo do trabalho e das empresas.

Também em Portugal, num estudo sobre jovens engenheiros (Marques, 2002), pode verificar-se que a flexibilidade e a precariedade são encaradas, por alguns, com normalidade e até procuradas. Assim, apesar da precariedade que encerram, algumas formas de emprego não duráveis podem ser geridas como estratégicas, ou seja, a instabilidade do emprego pode passar de constrangimento a recurso na construção de estratégias dos jovens no mercado. É de notar que se trata de jovens quadros e, neste último caso, com qualificações raras e muito procuradas no mercado de trabalho (licenciados em informática de gestão). Não encontramos estudos relativamente a trabalhadores menos qualificados que cheguem a conclusões similares. Por conseguinte, admitindo-se poder existir, na instabilidade do trabalho, um potencial libertador relativamente à definição da identidade, isso ocorrerá com mais probabilidade para certos indivíduos. Com efeito, os mais qualificados e mais jovens que conseguem manter uma distância entre a identidade “pour soi” e a identidade “pour autrui” (Dubar, 2000), ao considerarem a sua própria condição profissional como transitória, podem projectar a sua recomposição identitária no futuro e irem deferindo a definição da sua identidade. De resto, é também de reconhecer que alguns aspectos da flexibilidade podem contribuir para um certo

individualismo positivo, quer se trate de horários variáveis e de formas de organização do tempo que permitem conciliar vida profissional e familiar, quer de novas formas de coordenação mútua. Mas, uma vez mais, as possibilidades de se beneficiar dessas “vantagens” não são iguais para todos os sujeitos porque também não são independentes de outras determinações sociais.

No caso dos jovens que “têm que se fazer” aos “ganchos, tachos e biscates”, como forma de se integrarem num mercado de trabalho cada vez menos legível e mais instável (Pais, 2001), a realidade é claramente outra. A flexibilidade proporcionada pela actividade de arrumar carros, por exemplo, é muito apreciada pelos jovens arrumadores, mas apenas porque eles, presos à precariedade e prisioneiros da heroína, conseguem aí encontrar uma (mera) ilusão de liberdade: ausência de patrões e de horários rígidos, de paredes que confinam, normalmente, o exercício de uma actividade profissional (ibidem: 330).

### **3. Ou pode a mobilidade “despedaçar” os modos de vida? Da fragilização identitária e dos trabalhadores por sua conta**

Nas situações, que atingem maioritariamente trabalhadores menos qualificados, em que as pessoas exercem actividades, a vários níveis, pouco satisfatórias, com um contrato e condições de trabalho precárias, por terem perdido o emprego anterior ou por não terem encontrado uma alternativa melhor, tudo indica que a angústia de permanecer em condições de precariedade e a incerteza do futuro tenderão a prevalecer sobre (e a interditar) qualquer capacidade de adopção de estratégias transitórias e de vivência positiva da mobilidade profissional. Neste caso, a instabilidade do trabalho torna-se um problema e repercute-se desfavoravelmente na identidade social e profissional. É para situações como estas, entre outras, que os autores mais “críticos”<sup>6</sup> voltam a sua atenção.

Jacques Freyssinet, fazendo um balanço de 20 anos de flexibilização, em França, sublinha que a precarização sistemática do contrato de trabalho, a que a flexibilidade tem dado lugar, coloca evidentes problemas relativamente à adaptação das qualificações, à motivação, à auto-estima e autoconfiança dos trabalhadores (Freyssinet, 1999: 13). Por outro lado, Serge Paugam mostrou que algumas situações de precariedade no mundo do trabalho – sobretudo as mais próximas da “integração desqualificante”<sup>7</sup> – podem ser comparáveis, em termos de crise identitária e do enfraquecimento dos laços sociais, à experiência do desemprego, pois conduzem a atitudes de distanciamento em relação à vida colectiva, na empresa, na família e na vida pública e potenciam desequilíbrios sociais e familiares (2000: 377). Sobre tensões sociais e familiares igualmente nos dão conta estudos relativos às empregadas de caixa de supermercados. Por se tratar predominantemente de um trabalho a tempo parcial, onde as mulheres trabalham menos do que desejariam, se predispõem a aceitar horas extraordinárias e a trabalhar segundo horários pouco previsíveis, fraccionados e situados à margem da temporalidade social dominante, tais situações acabam por provocar, para além da escassez de recursos económicos, um desmantelamento da vida social e familiar (Cfr. e.g. Cattaneo, 1997; Cruz, 2003).

Ainda que nunca utilizando o termo “precariedade”, o contributo de Richard Sennett revela-se fundamental, na medida em que reflecte sobre o facto de a nova (des)ordem económica colocar em causa um aspecto central da identidade: a continuidade e consistência que nos permitem ter o sentimento de permanecer idênticos ao longo do tempo, de constituirmos uma unidade coerente. O autor fala-nos de indivíduos e tempos fragmentados, num contexto onde o “entendimento do trabalho se revela superficial e a identidade do

---

<sup>6</sup> A alguns deles se deve também a visibilidade do tema do “sofrimento” físico e moral no mundo do trabalho (ou da falta dele). Destacamos, a propósito, Pierre Bourdieu, *La misère du monde* (Seuil, 1993), Richard Sennett, *A corrosão do carácter* (Terramar, 2001), Christophe Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de la injustice sociale* (Seuil, 1998), Marie-France Hirigoyen, *Le Harcèlement moral* (La Découvert, 1998), Luc Boltanski e Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalism* (Gallimard, 1999).

<sup>7</sup> No quadro da tipologia apresentada por Serge Paugam, que cruza duas dimensões da integração profissional – o emprego e o trabalho –, a “integração desqualificante” constitui o desvio mais significativo do “tipo ideal” de integração na medida em que apresenta uma negatividade sobre os dois eixos, ou seja, conjuga insatisfação no trabalho e instabilidade no emprego (Cfr. Paugam, 2000: 95-103).

trabalhador pouco consistente” (2001: 74). Os vínculos laborais precários, a mobilidade e a flexibilidade colocam os sujeitos em situações problemáticas do ponto de vista da construção de uma narrativa de identidade, enfraquecendo a capacidade de autodeterminação da existência e da incapacidade de integrar as diferentes experiências profissionais num percurso de vida coerente e com sentido, podendo traduzir-se num processo de corrosão do carácter e de perda da dignidade e do respeito (Sennet, 2001).

Adoptando uma posição política sobre a temática, Bourdieu sublinha que a incerteza do futuro que a precariedade engendra, fazendo desaparecer tendencialmente todas as garantias temporais, interdita a projecção nele e limita ou mina mesmo os investimentos materiais, sociais e afectivos a médio e a curto prazo (1998: 99). Bourdieu considera que a precarização é o produto de um novo “modo de dominação” fundado sobre a instituição de um estado generalizado e permanente de insegurança visando constringer os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração.” (1998: 99). O que nos leva a equacionar a questão do enfraquecimento das identidades colectivas forjadas no trabalho e, particularmente, da fragmentação da classe operária. Ainda que não lhe possa ser inteiramente imputável, o movimento de precarização da relação salarial contribui largamente para desfazer antigas solidariedades e para fragilizar as referências identitárias (Beaud e Pialoux, 1999). Para além do estabelecimento de uma linha de fractura entre trabalhadores permanentes e temporários no interior das empresas, e o que isso pode implicar em termos de inviabilização de projectos colectivos em torno dos problemas laborais, há que atentar em questões cruciais para o indivíduo como o são o estabelecimento de relações sociais duráveis a partir da esfera do trabalho e a produção de referências colectivas estáveis que permitam dar sentido à vida social e pessoal. Ora, num contexto de acentuada individualização das relações de emprego, de que a diversificação e imprevisibilidade horárias e remuneratórias são bastante sintomáticas, de “desestabilização dos quadros materiais do trabalho” e de fragmentação das experiências profissionais, a possibilidade de sedimentação de relações sociais e de construção de referências colectivas encontra-se ameaçada, para não dizer completamente minada. Isto porque se sabe que é necessário existir um mínimo de estabilidade e história partilhada entre os diferentes actores do mundo produtivo para que se possam estabelecer laços de confiança.

Apesar do contraste que temos vindo a referir, em termos genéricos e tendenciais, entre trabalhadores qualificados e não qualificados, relativamente aos efeitos identitários da precariedade e da instabilidade, não significa que estejamos a assumir que categorias socioprofissionais qualificadas não sofram, também elas, com os processos em curso. Veja-se o caso dos jornalistas precários. Numa obra dirigida por Alain Accardo (1998) pode constatar-se que os efeitos da precariedade e da proletarianização que estes trabalhadores conhecem “se manifestam simultaneamente no *plano material*, por um empobrecimento, diminuição do poder de compra, endividamento crescente e uma deterioração das suas condições de vida, no *plano social* por uma subordinação passiva ao poder do empregador e no *plano psicológico e moral* pelo desenvolvimento de todas as formas de *stress* e de alienação engendradas pela asfixia financeira, a perda de liberdade de iniciativa, e os repetidos atentados à identidade e à dignidade das pessoas” (1998:10).

## Nota final

Após esta breve incursão bibliográfica sobre o tema, parece poder concluir-se que o mais provável é a existência de efeitos ambivalentes e a impossibilidade de avaliar de forma unívoca as consequências da instabilidade e precariedade sobre os processos de definição identitária.

Desde logo, deve poder admitir-se que a situações contratuais e profissionais idênticas no plano objectivo podem corresponder importantes diferenças subjectivas, referentes, nomeadamente, à satisfação que os indivíduos retiram do trabalho. Uma distinção fundamental parece ser, então, a que se estabelece entre aqueles que têm um emprego não gratificante nem adequado às suas qualificações e aqueles que, pelo contrário, têm um emprego que corresponde às suas aspirações e com o qual se sentem satisfeitos, apesar da instabilidade da sua posição profissional. A distinção, feita por Serge Paugam (2000), entre “integração incerta” e

“integração desqualificante”, permite, justamente, equacionar a possibilidade de afirmação profissional dos trabalhadores mesmo com empregos instáveis e, por conseguinte, reiterar que os empregos instáveis não se traduzem necessariamente por uma relação negativa com o trabalho.

E, como se foi demonstrando, os efeitos em termos identitários das novas exigências dos processos produtivos não são independentes das especificidades da trajectória de vida dos sujeitos. Por conseguinte, o género, a idade, o nível de escolaridade e a classe – que na prática se combinam – parecem-nos (continuar a ser) centrais para dar conta dos (des) ajustamentos identitários a que a flexibilidade e a precariedade necessariamente conduzem, pois os trabalhadores precários não constituem nem um bloco homogéneo nem uma categoria estática.

## Referências bibliográficas

- ACCARDO, Alain (Dir.) (1998), *Les journalistes précaires*, Paris, Le Mascaret.
- BAUMAN, Z. (2000), *Liquid modernity*, Polity Press.
- BEAUD, S., PIALLOUX, M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière*, Paris, Fayard.
- BECK, Ulrich (1992), *Risk Society: Towards a new modernity*, London, Sage.
- BECK, Ulrich (2000), *Un Nuevo mundo feliz. La Precariedad del trabajo en la era da la globalización*, Barcelona: Pados.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève (1999), *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOURDIEU, Pierre (1998), «La précarité est aujourd’hui partout» in Pierre Bourdieu, *Contre-feux*, Liber.
- CASTEL, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CRUZ, Sofia A. (2003), *Entre a caixa e a casa. Retrato de trabalhadoras na grande distribuição*, Porto, Afrontamento.
- DUARTE, Ana Maria (2003), «Flexibilidade do trabalho e do emprego e novas formas de insegurança», *Sociedade e Cultura 5, Cadernos do Noroeste, Série Sociologia*, Vol. 21 (1-2), pp. 163-188.
- DUBAR, Claude (2001), *La crise des identités. L’interprétation d’une mutation*, Paris, PUF.
- FREYSSINET, Jacques (1999), «La flexibilité du marché du travail : un bilan», *Mouvements*, 2, pp. 11-15.
- MARQUES, Ana Paula (2002), *Entre o diploma e o emprego: a inserção profissional de jovens engenheiros*, Dissertação de Doutoramento, ICS, Universidade do Minho, policopiado.
- KEISERGRUBER, Danielle (1994), «Frontières de l’emploi, frontières de l’entreprise», *Futuribles*, nº 193, pp. 3-21
- PAUGAM, Serge (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.
- PICHON, Alain (2000), “La precarisation des cadres” in Billiard, I., Debordeaux, D., Lurol, M. (Dir.) *Vivre la précarité*, L’Aube.
- SENNETT, Richard (2001), *A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*, Lisboa, Terramar.