



JOVENS, TRABALHO E CIDADANIA QUE SENTIDO(S)?

Organização:
Ana Maria Brandão
Ana Paula Marques



© CICS 2013

A presente publicação encontra-se disponível gratuitamente em:
http://www.lasics.uminho.pt/ojs/index.php/cics_ebooks

Título

Jovens, Trabalho e Cidadania: Que sentido(s)?

Organização

Ana Maria Brandão
Ana Paula Marques

Editora

Centro de Investigação em Ciências Sociais
Universidade do Minho
Braga · Portugal

Formato

Livro eletrónico, 90 páginas

Diretor gráfico e edição digital

Ângela Matos

Ilustração Capa

Cristina Publicidade

Revisão/ Composição

Ângela Matos

ISBN

978-989-96335-1-3

Publicação

Julho, 2013

Jovens Trabalho e cidadania: Que sentido(s)?

Ana Maria Brandão & Ana Paula Marques (org.)

ÍNDICE

Introdução	4
Ana Maria Brandão & Ana Paula Marques	
Jovens e desemprego: algumas notas	8
Carlos Gonçalves	
Empregabilidade e (novos) riscos profissionais	20
Ana Paula Marques	
A confiança organizacional na relação de emprego	36
Ana Veloso	
Precarização e riscos para a dignidade no trabalho	48
Ana Maria Duarte	
Irritações. Elementos para a compreensão sociológica da “crise” de reprodução social de um grupo operário do Noroeste português	70
Bruno Monteiro	

Introdução

ANA MARIA BRANDÃO & ANA PAULA MARQUES

Face a um contexto de profunda recomposição do mundo do trabalho e do emprego, fruto da competição internacional e de inovações tecnológicas e informáticas que sustentam discursos sobre o “fim do trabalho”, o “emagrecimento” dos sistemas produtivos e, fundamentalmente, de “crise” do Estado-Providência, assiste-se, hoje, a um enfraquecimento de direitos sociais e vínculos contratuais entre trabalhadores e organizações, que, associado à redução da importância do sindicalismo e dos movimentos sociais, tende a situar as relações de trabalho sob o signo de precariedade e/ou do desemprego. Daqui resultam alterações profundas nas relações de trabalho, nas posições e identidades laborais – no essencial, na cidadania individual e coletiva.

A entrada no mercado de trabalho faz-se, hoje, sobretudo, através de modalidades flexíveis ou atípicas (contratos a termo, falsos recibos verdes, trabalho temporário, etc.) ou em trabalhos subqualificados e sem correspondência com o perfil de formação profissional dos candidatos ao emprego. As taxas de desemprego atingem, em Portugal, valores históricos. Esta realidade afeta camadas heterogéneas da população, mas atinge sobretudo os mais jovens, cujas trajetórias profissionais tendem a ser marcadas pela transitoriedade, pela intermitência e pela alternância, inscrevendo-os na incerteza face ao futuro e limitando ou comprometendo projetos pessoais, sociais e afetivos. Neste cenário, os novos movimentos sociais protagonizados pelos mais jovens – de que são exemplo, entre nós, o Fartos Destes Recibos Verdes (Ferve), os Precários Inflexíveis, o Ativistas Precários (APRE!), a Plataforma dos Intermitentes do Espetáculo e do Audiovisual e a Associação de Bolseiros de Investigação Científica (A.B.I.C.) –, ressentidos com a ausência de propostas para o futuro, reclamam a dignidade do trabalho e formas de democracia mais participativas. Estas ondas de protesto marcaram de tal modo o ano de 2011 que a revista *Times* escolheu “O Manifestante” como a personalidade desse ano.

No XIII Colóquio de Sociologia, realizado em 18 de Abril de 2012, na Universidade do Minho, discutiram-se estas problemáticas e as novas formas de cidadania que as acompanham, contando, para tal, com a participação de diversos especialistas e atores diretamente relacionados com as questões laborais. Esses contributos serviram de base aos textos que se reúnem agora nesta obra, que constituem versões aprofundadas das comunicações então

apresentadas pelos respectivos autores. A edição deste Colóquio é, para nós, uma plataforma de abertura e de diálogo entre os académicos provenientes das áreas das ciências sociais e humanas, mas também um contributo para a disseminação destas temáticas e respetivas reflexões junto de um público mais vasto.

Abre este livro um texto de Carlos Manuel Gonçalves, que enquadra o fenómeno do desemprego nas suas múltiplas dimensões e efeitos, com especial incidência no caso dos jovens. Situando-o no contexto europeu, o autor analisa o caso português sensivelmente desde o início do século XXI, mostrando como os fenómenos do desemprego se intersectam com os momentos do ciclo económico e com formas de desigualdade que potenciam ora as dificuldades, ora a facilidade de entrada, permanência ou mesmo regresso no/ao mercado de trabalho, o que significa, desde logo, que nem todos os jovens estão igualmente sujeitos à precariedade ou a formas de emprego atípicas.

Ana Paula Marques discute, seguidamente, em que medida as práticas profissionais dos diplomados em ciências sociais e, em particular, em sociologia, apresentam contornos de (in)visibilidade no mercado de trabalho, os seus desafios e (novos) riscos profissionais. Com enfoque particular na empregabilidade pela via do empreendedorismo – tanto na modalidade de auto emprego, como na de criação de empresa/ negócio –, a autora analisa em que medida este se tem vindo a constituir como alternativa ao risco de desemprego ou, pelo contrário, como projeto de carreira. Da análise ressalta a importância de (re)pensar a empregabilidade dos graduados no contexto das mudanças registadas ao nível do mercado de trabalho – nomeadamente, as novas exigências com que se confrontam, hoje, os trabalhadores –, sublinhando-se tanto as oportunidades, como os riscos que elas colocam/acarretam aos/para os indivíduos, quer às/para as próprias instituições de ensino superior. Os processos de profissionalização revestem-se, portanto, atualmente, de novas lógicas a que importa dar resposta, mas face às quais importa, igualmente, não perder o sentido crítico.

Centrando-se especificamente ao nível das relações interpessoais e interorganizacionais, Ana Veloso debate, seguidamente, o conceito de “confiança organizacional” e as suas implicações quer para os trabalhadores, quer para as organizações. A importância da confiança no Outro – colega, chefia ou organização – no atual contexto de acelerada mudança nas relações entre organizações e mercado, por um lado, e entre trabalhadores e empregadores, por outro, é sublinhada sobretudo porque levanta problemas particulares ligados a transformações na relação de emprego. Por essa razão, e pelos efeitos que a confiança – ou a sua ausência – podem suscitar, seja ao nível dos desempenhos, da satisfação

com o trabalho e do bem-estar individuais, seja ao nível do desempenho e da inovação organizacionais, a sua construção e a sua preservação assumem particular importância no âmbito das políticas de gestão de recursos humanos. E exigem que estas atendam a aspetos como a perceção, por parte dos trabalhadores, do grau de fiabilidade dos empregadores e da justiça dos sistemas de gestão adotados.

Ana Maria Duarte centra-se, no seu texto, na noção de “trabalho digno”, proposta pela Organização Internacional do Trabalho em 1999, e nas dimensões que a compõem. Partindo de um enquadramento das alterações na conceção de trabalho desde a Antiguidade aos nossos dias, e em contraponto com as teses do “fim do trabalho”, a autora defende que o trabalho continua a ser um aspeto central da identidade pessoal e social e, em especial, do sentimento de inteireza e valor do ser humano. A globalização, a crescente desregulação dos mercados económico e financeiro e os seus impactos ao nível das condições de trabalho parecem, pelo contrário, tornar mais premente a discussão do que constitui um trabalho digno e dos efeitos aviltantes de uma precarização que assume múltiplas – por vezes, refinadas – formas, bem patentes nos discursos dos seus entrevistados.

Concluimos esta obra com o texto de Bruno Monteiro, que descreve uma investigação de carácter etnográfico junto de uma comunidade industrial do vale do Sousa. Nele se dá voz aos efeitos da recomposição económica e social e às situações de precariedade dela decorrentes no seio de uma comunidade operária, ilustrando, de forma vívida, os processos de violência não só simbólica, mas também material que se abatem sobre certas categorias sociais particularmente vulneráveis às lógicas económicas dominantes. As experiências subjetivas aqui relatadas mostram bem os efeitos do desemprego, da precariedade e do trabalho – e do tratamento – indigno sobre a identidade, a autoestima, ou o sentido de valor pessoal, reforçando a importância de um posicionamento crítico face às mudanças em curso nos domínios do trabalho e do emprego.

Os jovens, na sua relação com o trabalho e a cidadania, inscrevem-se nos limites do mercado de trabalho, que os condiciona, simultaneamente, na sua capacidade de perspetivar o futuro e de contribuir para a renovação da sociedade. Por isso, quando toda uma geração (sem e com elevadas qualificações) se confronta com mercados de trabalho segmentados, fragmentados e cada vez mais desiguais e excludentes, urge questionar as sociedades atuais nas suas opções e consequências nos domínios político, económico, educativo e cultural, sobretudo quando destas resulta um agravamento das desigualdades (inter)geracionais e sociais.

Jovens e desemprego: algumas notas¹

CARLOS MANUEL GONÇALVES

Sociólogo. Professor do Departamento de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto e Investigador do Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Introdução

No âmbito da análise sobre o trabalho, nas suas múltiplas formas, o tema do desemprego é objeto de reflexão pela sociologia, para além de outras ciências sociais em que necessariamente pontifica a economia. Este interesse decorre do facto incontornável de o desemprego, a partir dos anos 1970, na Europa, ter-se tornado num vetor determinante das dinâmicas sociais, abrangendo ciclicamente um conjunto vasto de trabalhadores, de diferentes categorias socioprofissionais, embora com uma maior incidência ao nível dos jovens, mulheres e imigrantes, e assumindo diferentes expressões quantitativas e qualitativas conforme o país. A Organização Internacional do Trabalho acentua a natureza estruturante que o desemprego assume para além da Europa, tornando-se, não obstante a sua natureza difusa, um fenómeno ao nível mundial (OIT, 2012). Olhando mais circunstanciadamente para a produção sociológica, encontramos um feixe de pistas de reflexão que têm sido seguidas, entre as quais se destaca, por exemplo, a análise sócio-histórica sobre o desemprego como fenómeno temporalmente recente, o questionamento crítico dos métodos e das categorias estático-administrativas usadas para o identificar, as políticas públicas de emprego, os significados e as vivências que os desempregados dão à sua situação e os impactos económicos, sociais e individuais do desemprego². É uma reflexão diversa nos quadros teórico-metodológicos que são acionados para o equacionamento do fenómeno, valorizando-se uma abordagem quantitativa ou uma qualitativa, uma escala de análise macro ou micro ou, então virtuosamente, tentando-se uma imbricação entre eles, no sentido de obter uma leitura mais sedimentada. Tendo isto presente, no nosso texto, iremos apresentar e discutir, num registo sintético, o desemprego jovem em Portugal.

¹ O presente texto, elaborado em Maio de 2012, vem na continuidade de um outro da nossa autoria (Gonçalves, 2005). Por limitações de edição, não é possível um amplo desenvolvimento de algumas das questões sobre o desemprego dos jovens e, por isso, remetemos o leitor para aquele texto.

² Sobre aquelas pistas de reflexão consulte-se as seguintes obras: Demazière (1995; 2004), Guimarães (2002), Marauni e Reynaud (2004), Holcman (2003), entre outros.

1. Mercado de trabalho: tendências recentes

O forte agravamento da crise económica e financeira do país, a partir do final de 2008, num quadro internacional marcado pela instabilidade e incerteza, acentuou a tendência da crise de emprego, que já subsistia desde 2001. Sem esquecermos que existem interdependências e sobreposições entre as principais categorias acionadas para a leitura do mercado de trabalho, como sejam a inatividade, atividade, emprego e desemprego, o que conduz a que a definição, identificação e contabilização dos indivíduos que a integram, para um mesmo momento histórico, sejam objeto de discussão e polémica, nos campos científico e político, passaremos a abordar as tendências, no passado recente, de algumas daquelas categorias.

A taxa de atividade manteve uma evolução no sentido do crescimento, se tivermos em conta os dados de 2003 e 2010, o que resulta principalmente do avolumar da participação das mulheres no mercado de trabalho. É uma das tendências estruturantes da sociedade portuguesa, no passado próximo, com consequências económicas relevantes. A taxa de emprego vem decrescendo com uma maior expressividade para os homens. Em 2011, situava-se nos 64,2% com uma saliente diferença entre géneros³. No conjunto das dinâmicas do mercado de trabalho, destaca-se o crescimento da taxa de desemprego, uma das principais expressões sociais da crise que o país vem vivendo. Naquele ano, atingia 13,4% (793,2 mil desempregados)⁴; por sua vez, segundo os dados do desemprego registado do Instituto do Emprego e Formação Profissional existiam 526.761 desempregados, mais 144.566 do que em 2008.

Em termos da UE, o valor médio da taxa de desemprego era de 9,7%⁵, em 2011, conquanto existissem fortes disparidades entre países. Num polo, para além de Portugal, encontramos a Espanha (21,8%) e a Grécia (17,9%); no outro, a Áustria (4,2%), a Holanda (4,4%) e o Luxemburgo (4,9%). Para além de traduzirem desempenhos económicos nacionais bem diferenciados, com fortes contrações da atividade económica no caso dos três primeiros países, no momento presente, e com repercussões igualmente diferenciadas ao nível da criação/destruição do emprego, aqueles valores indicam a existência de diversos mercados de trabalho no seio da Europa, com características estruturais específicas (IRES, 2000). A natureza discriminatória do desemprego sobressai quando se tem em conta o género. As mulheres são sempre mais penalizadas, o que ocorre a par da sua importância quantitativa no *stock* da população ativa e na estrutura profissional. A insegurança laboral que vivenciam traduz, em primeiro lugar, os padrões de segregação de género no mercado de trabalho, em segundo, o

³ Em 2011, o Instituto Nacional de Estatística efetuou uma alteração à metodologia do Inquérito ao Emprego. Deste modo, é impossível uma análise comparativa daquele ano com os anteriores.

⁴ O contingente da população desempregada encontra-se subestimado porquanto, por força da definição que é usada de desemprego, não inclui os inativos disponíveis (pretendem trabalhar e estão disponíveis, mas não fizeram diligências nas últimas quatro semanas à data da aplicação do inquérito ao emprego) e os inativos desencorajados (que, estando disponíveis para trabalhar, procuraram emprego há mais de 4 semanas ou nunca procuraram). São segmentos populacionais que se posicionam nos espaços de sobreposição entre inatividade, atividade e desemprego, funcionando como reservas de mão-de-obra e que poderão vir a transitar para a inatividade escolar, para a inatividade como reformados, para o desemprego ou para o emprego. Para o ano de 2011, se incluíssemos estas duas categorias, o total de desempregados seria de 946,3 mil indivíduos (correspondendo, *grosso modo*, a uma taxa de desemprego de 17,1%). Estamos manifestamente perante uma situação de desemprego oculto. Por sua vez, é igualmente de atender ao subemprego visível (sujeitos que trabalham a tempo parcial involuntariamente e que desejam transitar para um emprego a tempo completo) que, para 2011, abrangia 173,7 mil trabalhadores.

⁵ Segundo o Eurostat. Os dados apresentados no texto referentes à UE (a 27 países) e aos países que a constituem têm como fonte aquele organismo. Importa ter sempre presente que tais dados, por força do seu elevado nível de agregação, nunca expressam as diferenças que subsistem entre países.

facto de ocuparem geralmente postos de trabalho pouco qualificados e contratualmente precários, os quais são objeto privilegiado de redução em momentos de crise económica e de contração dos custos salariais nas organizações (Gonçalves, 2005; UE, 2009). Encontramos na crise económica que vive o país, fortemente destruidora de empregos, o fator mais importante para a evolução do desemprego que se vinha avolumando desde 2001. Em Abril de 2011, face ao agravamento das condições de financiamento internacional, Portugal solicitou a assistência financeira externa, o que implicou a adoção de um Programa de Assistência Económica e Financeira acordado com a União Europeia, o Fundo Monetário Internacional e o Banco Central Europeu. Por força das medidas políticas que, no âmbito daquele Programa, estão a ser tomadas, a atividade económica apresenta uma quebra acentuada, com implicações ao nível da procura, e conduzindo a um incremento da perda de empregos.

Tabela 1 – Evolução de alguns indicadores do mercado de trabalho

		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 ^{b)}
Taxa de Atividade (15-64 anos)	HM	72,8	72,9	73,4	73,9	74,1	74,2	73,7	74,0	74,1
	H	79,4	79,0	79,0	79,5	79,4	79,5	78,5	78,2	78,5
	M	66,5	67,0	67,9	68,4	68,8	68,9	69,0	69,9	69,8
Taxa de Emprego (15-64 anos)	HM	68,0	67,8	67,5	67,9	67,8	68,2	66,3	65,6	64,2
	H	74,8	74,1	73,4	73,9	73,8	74,0	71,1	70,1	68,1
	M	61,4	61,7	61,7	62,0	61,9	62,5	61,6	61,1	60,4
Taxa de Desemprego (15-64 anos)	HM	6,7	7,0	8,1	8,1	8,5	8,1	10,0	11,4	13,4
	H	5,8	6,2	7,1	7,0	7,0	6,9	9,4	10,4	13,2
	M	7,6	8,0	9,2	9,5	10,1	9,4	10,7	12,5	13,5
% dos Contratos a termo certo ^{a)}	HM	20,6	19,8	19,5	20,6	22,4	22,8	22,0	23,0	22,2
	H	19,0	18,7	18,7	19,5	21,8	21,7	20,9	22,4	22,0
	M	22,3	21,1	20,4	21,7	23,0	24,1	23,2	23,6	22,4

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego. a) Sobre o total dos trabalhadores por conta de outrem. b) Quebra da série.

Entre 2003 e 2010, a proporção de trabalhadores com contrato a termo certo, uma das formas de emprego precário⁶, aumentou 2,6 p.p. (3,4 p.p. nos homens e 1,3 p.p. nas mulheres). A precariedade laboral é uma das principais tendências de recomposição do mercado de trabalho em Portugal e em outros países europeus (Oliveira e Carvalho, 2010)⁷. Tendência que traduz o estilhaçar da uniformidade, homogeneidade e estabilidade em que assenta o padrão modal do emprego quanto à natureza do vínculo contratual, ao tempo de trabalho e ao estatuto socioeconómico do trabalhador (Gonçalves, 2009b). A precariedade laboral inscreve-se numa estratégia de flexibilidade quantitativa da mão-de-obra, por parte das entidades empregadoras. Por sua vez, incrementa a insegurança e instabilidade dos trabalhadores face ao seu futuro.

⁶ Igualmente é de considerar outras formas de emprego precário como: trabalho a tempo parcial involuntário; trabalho sazonal ou ocasional; falso trabalho independente (assalariamento oculto); trabalho ao domicílio; trabalho no regime de subcontratação ou empreitada; trabalho informal, este num registo de estrita ilegalidade.

⁷ Saliente-se que o termo precariedade apresenta uma pluralidade de significados (Gonçalves, 2009).

Numa perspetiva neoliberal, a precariedade é equacionada como uma consequência direta do elevado grau de proteção legal do emprego⁸. Deste modo, a quebra desta “rigidez” deve passar pela flexibilização do mercado de trabalho, em particular face a domínios como a contratação dos trabalhadores e o seu despedimento, horário de trabalho, remuneração e relações coletivas de trabalho, como condição necessária e suficiente para impulsionar o crescimento económico e concomitantemente aumentar a oferta de emprego, segundo os neoliberais⁹. Neste sentido vão as alterações ao código de trabalho recentemente efetuadas no nosso país (Junho de 2012). Subsiste um debate intenso sobre a flexibilidade *versus* rigidez em que os contributos sociológicos enveredam por leituras heurísticas sobre o fenómeno e críticas face às teses neoliberais, pelo incremento da desigualdade social a que conduzem, por exemplo. Desde logo, uma delas que inscreve a precariedade nas dinâmicas que assumiu, nas últimas décadas, o capitalismo globalizado que detém uma pesada influência nas dinâmicas do mercado de trabalho. É uma mudança estrutural, como sublinham Oliveira e Carvalho (2010: 113) do “modelo de regulação” dos mercados de trabalho europeus e na emergência de uma nova relação salarial que apelidam de “neoconcorrencial”. Autores como Paugam (2000), Sennett (2001), Beck (2000) ou Dubet (2009), pese embora as suas disjunções teórico-metodológicas, sublinham que a precariedade é geradora de insegurança e de um vincado risco, face ao futuro, ao nível do emprego, bem como conduzindo ao aumento da desigualdade social, à crise identitária, ao sofrimento pessoal e não deixando, igualmente, de ter consequências nos domínios da família e das redes de sociabilidade.

Outros dados podem ser avançados para a caracterização das principais tendências do mercado de trabalho (Tabela 2). A taxa de emprego reduziu-se em todos os escalões etários; como consequência, a taxa de desemprego evoluiu no sentido contrário. Em 2011, sobressai a taxa de desemprego jovem (15 aos 24 anos). A este indicador voltaremos mais à frente. Importa, neste momento, tomar em consideração outros escalões. O volume de desempregados nos escalões dos 35 aos 44 passou de 95,2 mil, em 2008, para 142,8 mil, em 2010 (um aumento de 50,0%), enquanto no escalão seguinte a variação foi de 54,0% (em 2008, existiam 120,3 mil desempregados). As taxas de desemprego de 2011 para aqueles dois escalões são bem expressivas. Isso assume uma notória gravidade, em termos sociais, no escalão dos 45 aos 64 anos, em que uma parcela da mão-de-obra apresenta um conjunto de propriedades que dificultam a reinserção laboral ou a tornam completamente impossível, impelindo, neste caso, os indivíduos para a situação de inatividade profissional, associada, muitas vezes, a uma situação de exclusão social, esgotadas que foram as prestações sociais por parte do Estado. A par da idade, considerada elevada pelos empregadores, o género (neste caso, feminino), os baixos níveis de escolaridade¹⁰, as qualificações e competências profissionais desajustadas aos perfis

⁸ Para aquela análise, é recorrentemente mobilizado o indicador de proteção do emprego da OCDE que pretende medir o grau de flexibilidade da legislação de proteção do emprego. Veja-se, por exemplo, o Relatório do Banco de Portugal (2010: 99). Dornelas (2008) desenvolve uma crítica sobre os fundamentos e aplicações daquele indicador.

⁹ Encontramos um exemplo dessa abordagem nos textos publicados pelo Banco de Portugal, pela UE e pela OCDE, bem como nos discursos e ação dos partidos políticos que ocupam posições de centro-direita, no âmbito do espetro político português. Podemos avançar que a narrativa neoliberal, com particular ênfase na defesa da flexibilização e desregulamentação do mercado de trabalho, constitui um dos vetores axiais do denominado “pensamento único”, recorrentemente presente nos *media* em Portugal.

¹⁰ Note-se que, em 2011, 70,8% da população ativa dos 45 aos 64 anos tinha como nível de escolaridade completo, no máximo, o 3º ciclo do ensino básico (41,7% no máximo, o 1º ciclo do ensino básico).

funcionais dos postos de trabalho, um *habitus* profissional pouco propenso à mobilidade profissional e a novas aprendizagens, baixos recursos monetários capitalizados são as principais propriedades sociais (Gonçalves, 2005).

Em 2011, a taxa de desemprego dos diplomados do ensino superior era a mais baixa comparativamente aos outros níveis de escolaridade. Os diplomados ativos estavam menos vulneráveis ao desemprego. O desemprego apresentou uma forte incidência no nível de escolaridade mais baixo (uma taxa de 13,6% para aquele ano). A taxa de variação, entre 2008 (301,9 mil desempregados) e 2010, atingiu os 40,4%. Sublinhe-se, contudo, que é ao nível do ensino secundário e pós-secundário que encontramos um amplo crescimento do volume de desempregados – uma variação de 70,1% de 67,6 mil desempregados, em 2008, para 115,0 mil dois anos depois. Face à evolução que tomou a escolaridade da população ativa, nas últimas décadas, é de admitir que no *stock* da mão-de-obra desempregada com o ensino secundário predominem os ativos com menos de 35 anos de idade¹¹, o que poderá ser um fator importante para a sua futura (re)inserção no emprego, num posterior contexto económico não marcado pela recessão, mas dependente, pelo menos em parte, do volume da oferta e de esta privilegiar ou não a contratação de mão-de-obra com aquele nível de habilitações.

Tabela 2 - Indicadores sobre o desemprego

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 ^{a)}
Taxa de emprego por grupo etário									
Dos 15 aos 24 anos	38,5	36,9	36,1	35,8	34,9	34,7	31,3	28,5	27,2
Dos 25 aos 34 anos	82,1	82,4	81,7	81,6	80,9	82,1	80,0	78,7	77,9
Dos 35 aos 44 anos	83,5	83,7	82,8	83,9	84,1	83,9	82,1	81,8	80,9
Dos 45 aos 64 anos	65,4	64,8	65,0	65,2	65,3	65,8	64,3	64,2	62,2
Com 65 e mais anos	18,6	17,8	17,9	18,0	18,2	17,6	16,9	16,5	14,4
Taxa de desemprego por grupo etário									
Dos 15 aos 24 anos	14,5	15,3	16,1	16,3	16,6	16,4	20,0	22,4	30,1
Dos 25 aos 34 anos	7,5	7,2	8,9	9,1	9,8	8,7	10,9	12,7	14,0
Dos 35 aos 44 anos	5,1	5,5	6,5	6,3	6,7	6,7	8,5	9,8	11,0
Com 45 e mais anos	3,6	4,5	5,2	5,4	5,6	5,4	7,0	8,0	9,7
Taxa de desemprego por nível de escolaridade completo									
Até ao básico - 3º ciclo	6,2	6,8	7,8	7,7	8,0	7,7	10,1	11,6	13,6
Secundário e pós-secundário	6,9	6,9	8,0	8,5	8,2	7,9	9,6	11,3	13,3
Superior	6,0	5,3	6,3	6,3	7,5	6,9	6,4	7,1	9,2
Duração da procura de emprego									
Desemprego de Longa Duração	2,4	3,1	3,8	4,0	3,9	3,8	4,4	5,9	6,8
Desemprego de Muita Longa Duração	1,1	1,6	1,9	2,3	2,2	2,1	2,5	3,1	4,0

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego. a) Quebra da série.

¹¹ Em termos da população ativa com o ensino secundário, e para 2011, 51,1% tinha uma idade compreendida entre os 15 e os 35 anos

Por sua vez, e consequência direta da rarefação de emprego, existiu um amplo aumento da taxa de desemprego de longa duração (12 e mais meses) e de muita longa duração (25 e mais meses). Em 2011, a primeira situação correspondia a 21,7% e a outra a 31,4% do desemprego total. Se, mais uma vez, compararmos os anos de 2008 e 2010, o desemprego de longa duração aumentou 53,8% (de 212,7 mil para 327,1 mil desempregados) e o de muita longa duração 45,5% (de 120,5 mil para 175,3 mil). O alongamento da duração do desemprego incrementa as dificuldades dos desempregados em se reinserirem laboralmente. Essa situação é fortemente agravada se eles tiverem individual ou cumulativamente determinadas propriedades, como as que acima indicámos quando abordámos o desemprego por nível etário.

2. Desemprego jovem

Após uma breve análise das principais tendências do mercado de trabalho nos últimos anos, passaremos a abordar as dimensões mais relevantes do desemprego jovem (15-24 anos).

Em texto anterior (Gonçalves, 2009), e retomando os adquiridos teórico-metodológicos da sociologia portuguesa, contestamos o uso avulso e acrítico das categorias de “jovens” ou de “juventude” que, pelo seu efeito homogeneizante, conduzem, entre outros aspetos, a um encobrimento das dinâmicas e das desigualdades sociais (Pais, 1993 e 2001; Guerreiro *et al*, 2006). É fundamental a rutura com essa falsa imagem de homogeneidade, dando lugar “à valorização da heterogeneidade interna, tão importante para se perceber, por exemplo, como as trajetórias formativas, os modos de transição para o trabalho, os processos de mobilidade inter e intraorganizações ou os processos de entrada e saída da inatividade, do emprego e do desemprego estão fortemente associados às origens sociais dos jovens” (Gonçalves, 2009b: 135). A par disto, considerarem-se as categorias “jovens” ou “juventude” como constructos sociais, referenciadas sempre a determinados coordenadas espaço-temporais, é imprescindível, no quadro de uma vigilância teórico-metodológica, para a sua utilização no âmbito da análise sociológica. Deste modo, o denominado efeito da idade, que não deixa de traduzir particularidades sociais, por exemplo dos jovens face aos “adultos”, no quadro mais vasto do trajeto biográfico, a par do conceito de gerações sociais, são elementos importantes para o equacionamento dos posicionamentos dos jovens no mercado de trabalho¹².

Em 2011, a taxa de atividade dos jovens era de 38,8% (41,1% para os homens e 36,4% para as mulheres). Pelo menos desde 2003 até 2010 aquele indicador decresceu¹³, o que representa o prolongamento da permanência dos jovens no sistema de ensino (assumindo, assim, para efeitos estatísticos, a condição de inativo), o que tem conduzido a um aumento dos seus níveis de escolaridade. Saliente-se que, para 2011, 76,4% da população com 18 anos mantinha-se no sistema de ensino, contra 59,9% em 2000¹⁴. Uma evolução de registar face ao passado recente, o que não deve relegar para segundo plano a existência, ainda, de uma taxa de

¹² As categorias de jovem, adulto ou velho, entre outras, usadas na partição de um conjunto populacional, são arbitrios socioculturais, não mais que construções sociais.

¹³ Tendência que resulta da diminuição significativa dos jovens com atividade económica (menos 191,4 mil entre 2003 e 2010) acompanhada pela evolução no mesmo sentido da totalidade da população jovem (menos 209,6 mil), mas a um ritmo mais lento.

¹⁴ Na UE, em 2011, 79,1% dos jovens com 18 anos de idade mantinham-se no sistema de ensino.

abandono precoce de educação e formação de 23,2%, em 2011 – decresceu quase metade, em relação a 2000 (43,6%) – enquanto o valor médio da UE ficava nos 13,5%. O abandono precoce, que geralmente é mais patente nos jovens com famílias de fracos recursos económicos, sociais e culturais, conduz a empregos de baixa qualificação ao longo das trajetórias profissionais (Guerreiro *et al*, 2010).

A taxa de emprego era de 28,5%, em 2011 (Tabela 2). Consequência direta do agravamento da situação económica reduziu-se nos últimos anos (2008 a 2010). A par disto, os jovens são os mais afetados pela precariedade laboral (Oliveira e Carvalho, 2010), embora se registem diferenciações de acordo com os níveis de escolaridade, com a fração dos menos escolarizados a estarem mais protegidos contratualmente (Parente *et al*, 2011). Precariedade que marca não só o seu emprego, mas também a sua vida pessoal e dimensões da vida social, como a família (Alves *et al*, 2011). A taxa de desemprego jovem cresceu 6,6 p.p., entre 2008 e 2010 (mais propriamente, neste último ano existiam 95,4 mil jovens desempregados mais 11,9 mil que dois anos antes). Em 2011, essa taxa era de 30,1% (133,5 mil jovens), 16,7 p.p. acima da taxa de desemprego global, com a masculina a situar-se nos 28,7% e a feminina nos 31,7%. No momento presente, para o desemprego jovem concorre decisivamente o contexto de crise económica, que intensamente tem destruído empregos. Os jovens são duplamente penalizados. Os que se encontram empregados, especialmente os que estão numa situação de precariedade laboral, são dos primeiros a ser despedidos, nos processos de redução do volume de mão-de-obra. Em contexto de contração do emprego, assiste-se, por sua vez, à diminuição, se não mesmo ao estancamento de novas contratações, que mais uma vez atinge os jovens ativos. É uma situação que os torna dependentes do apoio das suas famílias e sem possibilidades efetivas de ter uma trajetória social marcada pela autonomia financeira. Ao nível da UE, e para 2011, a taxa de desemprego era de 21,4% (5.301,0 mil jovens), tendo aumentado desde 2008 (variação de 15,8%). As disparidades nacionais sobressaem no espaço comunitário: encontramos as taxas mais baixas na Holanda (7,6%), na Áustria (8,3%) e na Alemanha (8,6%) e no polo oposto estão a Espanha (46,4%), Grécia (44,4%) e Eslováquia (33,2%).

O acréscimo do desemprego jovem, no nosso país, é transversal a todos os níveis de escolaridade e acelera-se, em cada um deles, notoriamente no pós 2008 (Tabela 3). Note-se que esta tendência é patente desde o início da série em análise, embora com algumas inflexões. Em 2011, o nível de escolaridade correspondente ao ensino básico (1º e 2º ciclos) tinha a taxa de desemprego mais elevada, localizando-se no polo oposto o ensino secundário. Se tomarmos por referência o arco temporal, 2008 a 2010, verifica-se que os jovens com o ensino secundário são os mais penalizados, com o volume de desempregados a passar de 20,3 mil para 30,8 mil (uma variação de 51,7%), o que, em parte, vai ao encontro do que acima foi indicado sobre o desemprego global por níveis de escolaridade. No decurso daquele arco temporal, a taxa de desemprego dos jovens diplomados do ensino superior é sempre a mais elevada. Unicamente, em 2011 tal não ocorre, o que poderá ser o efeito da aplicação da nova metodologia do Inquérito ao Emprego ou então indiciar uma alteração no mercado de trabalho, que só poderá ser comprovada nos próximos anos.

Tabela 3 - Taxas de desemprego juvenil (15 aos 24 anos) por nível de escolaridade

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011 ^{a)}
Total (15- 64 anos)	6,7	7,0	8,1	8,1	8,5	8,1	10,0	11,4	13,4
Total (15-24 anos)	14,5	15,3	16,1	16,3	16,6	16,4	20,0	22,4	30,1
Básico (1º e 2º ciclos)	13,5	17,6	19,3	17,9	19,6	18,7	22,8	25,9	37,9
Básico (3º ciclo)	13,4	13,4	12,9	13,3	13,8	14,2	19,2	20,5	30,9
Secundário	14,2	13,5	15,3	15,9	14,8	14,3	18,0	21,2	27,2
Superior	23,8	20,5	23,7	28,4	25,3	27,1	24,4	26,1	29,0

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego e Relatórios do Banco de Portugal. a) Quebra da série.

Defendemos, no seguimento da abordagem de Lefresne (2003), que seria mais útil para a análise do emprego dos jovens uma partição do escalão etário dos 15 aos 24 anos em dois, um até aos 19 anos e outro dos 20 aos 24 anos (Gonçalves, 2005). Tal opção metodológica justifica-se, entre outros aspetos, porque estamos perante conjuntos de indivíduos com importantes diferenças, pelo menos, em termos de percursos de escolaridade e de transição para o trabalho. Preferencialmente é, também, de incluir o escalão dos 25 aos 29 anos. Os dados publicados do Inquérito ao Emprego não possibilitam a realização deste exercício, o que não acontece com a informação disponibilizada pelo Eurostat, que usámos para a construção da Tabela 4.

Numa primeira leitura, de cariz global, entre 2008 e 2011 e para os escalões etários considerados, verifica-se um forte crescimento das taxas de desemprego, em todos níveis de escolaridade. Sublinhe-se que os dados apontam para que a situação de desempregado tem afetado pesadamente os dois escalões etários com idades mais baixas. Cerca de metade dos jovens ativos, com idades entre os 15 e os 19 anos, estava desempregado em 2011 (desde 2008 que a respetiva taxa duplicou)¹⁵. No escalão etário seguinte, a taxa do nível de escolaridade mais baixo igualmente duplica, subsistindo uma evolução, quase de cariz semelhante, quanto ao secundário e pós secundário não superior. Em todos os anos, a taxa dos diplomados do ensino superior atinge valores elevados, que são sempre superiores aos dos outros níveis e à taxa de desemprego global. Isto vai de encontro aos dados da Tabela 3. Por sua vez, no escalão dos 25 aos 29 anos, as taxas de desemprego são mais reduzidas, relativamente aos outros escalões, registando, também, um crescimento mais moderado. Dado que traduz uma menor vulnerabilidade ao desemprego, que poderá decorrer de os jovens com aquelas idades terem mais experiência profissional, condição decisiva para o seu recrutamento pela entidades empregadoras, ultrapassando, assim, um dos fatores impeditivos da sua (re)inserção laboral. Em contexto de crise, como se vive no momento, uma parcela importante dos jovens mantém-se por mais tempo desempregada, só quando mais velhos, neste caso, entre os 25 e os 29 anos, terão maior probabilidade de aceder a um emprego¹⁶.

¹⁵ Face ao volume limitado da população ativa (15 aos 19 anos), com uma taxa de atividade de 13,6%, o valor da respetiva taxa de desemprego deve ser relativizado.

¹⁶ Uma outra leitura sobre o desemprego dos jovens em Portugal, tendo em conta o seu nível de escolaridade, pode encontrar-se nos relatórios do Eurodyce, que, em parte, confirmam a importância da idade. Os dados obtidos para 2006-2010, tomando como referência, neste caso, os escalões etários dos 20 aos 34 ou dos 25 aos 34 anos, apontam para taxas médias de desemprego dos diplomados do ensino superior mais baixas do que as respeitantes aos outros níveis de ensino (Eurodyce, 2012a). Por sua vez, para

Tabela 4 - Taxa de desemprego por escalões etários e níveis de escolaridade ^{a)}

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
15 aos 19 anos									
Total	19,4	19,6	21,5	25,5	24,0	24,2	27,3	34,2	49,7
ISCDE (0-2)	18,9	20,5	20,7	24,6	23,4	23,7	27,8	33,6	51,2
ISCDE (3-4)	b)	b)	b)	b)	b)	b)	b)	b)	46,2
20 aos 24 anos									
Total	11,7	12,4	14,8	14,1	14,8	14,8	18,5	20,0	26,0
ISCDE (0-2)	11,3	12,7	13,9	12,3	13,8	13,3	18,1	19,1	26,5
ISCDE (3-4)	11,8	11,3	14,2	14,4	13,4	13,0	17,3	19,4	24,3
ISCED (5-6)	b)	b)	24,3	29,2	25,9	27,3	24,5	26,1	29,0
25 aos 29 anos									
Total	8,3	8,0	10,9	11,1	11,7	10,8	12,0	14,4	15,9
ISCDE (0-2)	7,9	7,9	10,7	11,2	11,0	10,7	14,2	16,9	19,3
ISCDE (3-4)	7,0	6,2	10,4	10,7	9,9	8,8	10,2	13,2	12,9
ISCED (5-6)	10,7	10,0	11,8	11,2	14,7	12,9	9,7	11,9	14,5

Fonte: Eurostat. a) Classificação Internacional Normalizada da Educação (comumente designada por ISCED). ISCED 0-2 (pré-primária e ensino básico). ISCED 3-4 (secundário e ensino pós secundário não superior). ISCED 5-6 (ensino superior). b) Sem informação.

Como vimos acima, para os jovens (20 aos 24 anos), a titulação académica de nível superior não os tem vindo a preservar, de modo amplo, do desemprego. Mais uma vez, o contexto de crise pode ser considerado como elemento explicativo principal para a amplitude do desemprego dos jovens diplomados. Isto não nos deve fazer esquecer que, em particular no caso português, as características técnicas, produtivas e organizativas predominantes no tecido empresarial induzem a criação e manutenção de postos de trabalho pouco qualificados, que poderão ser ocupados por sujeitos com um escasso nível de habilitações escolares e profissionais, o que constitui outro dos fatores explicativos para o desemprego dos jovens mais escolarizados. Fator que poderá ter menos importância em contexto de crise económica em que a escassa ou inexistente oferta de empregos conduz à aceitação pelos jovens de “empregos de oportunidade”, isto é, a ocupar empregos em situação de sobrequalificação académica e com baixas remunerações, em nada compagináveis com a sua titulação académica. Situação que beneficia, desde logo, as entidades empregadoras, que obtêm a prestação de uma mão-de-obra qualificada por um baixo preço.

Ainda no caso daqueles jovens, é de sublinhar que as transições entre o ensino superior e o emprego assumem, cada vez mais, uma maior complexidade e incerteza. São transições entre desemprego, emprego esporádico ou ocasional, formação profissional e estágios¹⁷, sem que exista uma tendência de continuidade, mas de oportunidade, evitando-se, assim, a exclusão laboral. Isto não pode ser considerado como o padrão comum. A área científica de formação, o

2011, o tempo de duração do processo de transição entre a escola e o trabalho é igualmente mais baixo (Eurodyce, 2012b). Dados que testemunham a importância da formação académica de nível superior.

¹⁷ Frequentemente os estágios correspondem à ocupação de um posto de trabalho efetivo, substituindo um assalariado, mas possibilitando à entidade patronal uma poupança, na totalidade ou em parte, dos correspondentes custos de trabalho.

valor social e económico do título académico e o género influenciam a configuração daquelas transições e a qualidade do emprego, a par de outros fatores¹⁸. Por exemplo, diplomados com cursos das áreas do ensino, das artes e humanidades e de alguns das ciências sociais, e com títulos académicos não valorizados, são mais vulneráveis ao desemprego e a terem uma posição menos qualificada no mercado de trabalho (ocupação de empregos em situação de sobrequalificação académica e com menores remunerações comparativamente aos diplomados de outras áreas de ensino) (Gonçalves, 2010).

Estudos sobre o emprego dos jovens¹⁹ apontam para as posições específicas que ocupam no mercado de trabalho, em termos de setores de atividade económica, grupos profissionais, salários, vínculo contratual, entre outros (Lefresne, 2003; UE, 2009). Para Portugal, o trabalho de Guerreiro *et al.* (2006) fornece-nos, por comparação com os adultos, uma análise detalhada sobre a questão, a qual terá que ser inserida na problemática mais ampla das condições de acesso e permanência dos jovens no mercado de trabalho. Um baixo nível de atividade económica, custos salariais dos jovens empregados considerados elevados, os desajustamentos entre as qualificações académicas e as qualificações requeridas no mercado de trabalho²⁰, a fraca formação e experiência profissional e, ainda, a inexistência ou inadequação das políticas ativas de emprego para os jovens são os aspetos mais importantes, que determinam a evolução do desemprego desta categoria populacional (Gonçalves, 2009). Do elenco destes fatores, como temos vindo a defender ao longo deste texto, o atual contexto económico recessivo, existente no país, é aquele que se configura como o mais importante para a explicação do acréscimo do desemprego e especialmente do juvenil (Pourcel, 2002).

Face à rarefação da oferta de empregos para os jovens, a UE tem em curso um programa “Juventude em Movimento”, no quadro da Estratégia [Europa 2020](#), que visa “melhorar o nível de ensino e a empregabilidade dos jovens, reduzir o elevado desemprego juvenil e aumentar a taxa de emprego dos jovens”²¹. No campo específico do emprego, as medidas enunciadas confinam-se ao financiamento de programas de formação profissional, ao incremento do empreendedorismo e de programas de estágio, criação do “serviço voluntário europeu”, bem como apoio financeiro aos países da UE para implementarem programas de

¹⁸ Nestes fatores, encontramos, para além dos já apontados, “a qualidade e quantidade da oferta de emprego, que são diferenciadas conforme os cursos, e que se inserem no quadro mais amplo das dinâmicas de funcionamento do mercado de trabalho; o modelo de organização do trabalho e o grau de inovação das organizações empregadoras; as práticas de recrutamento e gestão dos recursos humanos pelos empregadores; a intervenção do Estado, nas suas várias modalidades, no campo do emprego; a valorização ou não da área científica do curso e do título académico obtido, o perfil formativo do curso, nomeadamente quanto aos conhecimentos e competências adquiridos, e a qualidade do mesmo; a origem e pertença social, o género, os trajetos biográficos, as atitudes e estratégias dos licenciados, estas últimas sempre inseridas num quadro social constrangedor” (Gonçalves e Menezes, 2011: 45).

¹⁹ Atendendo-se a uma restrita delimitação etária de juventude (15 aos 24 anos) ou mais ampla (15 aos 29 anos).

²⁰ Aquela questão é recorrentemente abordada a partir de uma perspetiva adequacionista ou funcionalista das relações entre a educação e a sociedade, neste caso o mundo do trabalho. Defende-se que a educação, em termos de organização, cursos, conhecimentos e competências ensinadas, deve responder às exigências socioeconómicas com especial importância para a preparação qualificacional da mão-de-obra para o sistema económico. É uma perspetiva fortemente criticada por aqueles que defendem a autonomia da educação face ao sistema económico. Neste caso, a educação é entendida como uma instituição social que vale de um modo absoluto no contexto mais amplo das dinâmicas sociais. Ambas pecam pelo seu simplismo, não dando conta da complexidade que subsiste entre educação e mercado de trabalho. Consideramos que a relevância deste debate só é possível obter desde que se equacionem as formas de articulação entre as dimensões da educação e do mercado de trabalho, com particular ênfase na defesa da autonomia relativa da primeira.

²¹ Consulte-se: <http://ec.europa.eu/social> .

apoio ao prosseguimento de estudo pelos jovens ou à frequência de cursos de formação profissional de duração limitada. Entre nós, o governo traçou um programa de cariz idêntico (estágios profissionais; apoio à contratação e ao empreendedorismo; apoio ao investimento)²².

São programas ambiciosos, no plano da narrativa política, enformados, pelo menos, por dois eixos de cariz neoliberal. Impera uma conceção voluntarista e individualista de empreendedorismo, alicerçada na criação de empresas ou de negócios por conta própria, como uma estratégia fundamental para a amplificação do emprego. Estamos perante uma miragem simbólico-ideológica que é induzida e induz um desconhecimento dos complexos processos sociais que subsistem ao nível do mercado de trabalho e, em especial, dos determinantes sociais da criação/destruição de empregos no contexto das sociedades capitalistas globalizadas. O outro eixo remete-nos para o termo empregabilidade dos jovens. Usado intensivamente, ocupando um lugar cimeiro na retórica política quando esta toma por objeto as relações entre o sistema de ensino e o mercado de trabalho²³. Trespasa, de modo genérico, nos programas acima apontados uma conceção da empregabilidade centrada no indivíduo, não se enfatizando, portanto, o contexto económico e as dinâmicas que toma o mercado de trabalho, fortemente responsáveis pela situação laboral, ao longo da trajetória profissional dos sujeitos sociais (Gonçalves, 2005).

Nos próximos anos, veremos quais os resultados que foram obtidos pelos programas de apoio ao emprego dos jovens. Contudo, se no futuro próximo na Europa não existir crescimento económico sustentado que induza a criação de emprego, tais programas acabarão por se esgotar sem um estancamento efetivo dos níveis elevado que assume o desemprego juvenil e o desemprego em geral.

Bibliografia:

- ALVES, Nuno de Almeida *et al* (2011), *Jovens em Transições Precárias: Trabalho, quotidiano e futuro*, Lisboa, Mundos Sociais.
- BANCO DE PORTUGAL (2011), *Relatório do Conselho de Administração*, Lisboa, BP.
- BECK, Ulrich (2000), *The Brave New World of Work*, Cambridge, Polity Press.
- DEMAZIÈRE, Didier (2004), *Le chômage: Comment peut-on être chômeur*, Paris, Belin.
- DEMAZIÈRE, Didier (1995), *La Sociologie du Chômage*, Paris, La Découverte.
- DORNELAS, António (2008), "Os trabalhos de Sísifo e o mundo do trabalho em Portugal", *Cadernos de Ciências Sociais*, 25/26, pp. 55-95.
- DUBET, François (2006), *Injustices: L'expérience des inégalités au travail*, Paris, Seuil.
- EURODYCE (2012a), *The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report*, Brussels, EU.
- EURODYCE (2012b), *Key Data on Education in Europe 2012*, Brussels, UE.

²² Publicitado em Junho de 2012. Consulte-se: <http://juventude.gov.pt>.

²³ Um exemplo disso encontramos, no nosso país, na utilização da denominada taxa de empregabilidade dos diplomados do ensino superior como critério para a avaliação dos cursos em que obtiveram a sua titulação académica.

- GONÇALVES, Carlos Manuel (2005), "Evoluções recentes do desemprego em Portugal", *Sociologia*, 15, pp. 125-163.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (2009a), "Desenvolvimento do estudo: Notas teórico-metodológicas", in Carlos Manuel Gonçalves (coord.), *Licenciados, Precariedade e Família*, Porto, Estratégias Criativas, pp. 17-58.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (2009b), "Transição da universidade para o trabalho", in Carlos Manuel Gonçalves (coord.), *Licenciados, Precariedade e Família*, Porto, Estratégias Criativas, pp. 59-123.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (2010), "Emprego dos licenciados universitários", in Renato Miguel Carmo (org.), *Desigualdades Sociais 2010: Estudos e indicadores*, Lisboa, Editora Mundos Sociais, pp. 181-189.
- GONÇALVES, Carlos Manuel, MENEZES, Isabel (2011), *Transição para o trabalho dos diplomados da Universidade do Porto em 2009*, Porto, UP.
- GUERREIRO, Maria das Dores et al (2006), *Os Jovens e o Mercado de Trabalho*, Lisboa, DGEEP.
- GUERREIRO, Maria das Dores et al (2010), "O abandono escolar precoce e suas implicações nos percursos profissionais dos jovens", in Renato Miguel Carmo (org.), *Desigualdades Sociais 2010: Estudos e indicadores*, Lisboa, Editora Mundos Sociais, pp. 153-163.
- GUIMARÃES, Nayda Araujo (2002), "Por uma sociologia do desemprego", *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 50, pp. 103-183.
- HOLCMAN, Robert (2003), *Chômage et Chômeurs*, Rennes, Editions ENSP.
- IRES (2000), *Les Marches du Travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- LEFRESNE, Florence (2003), *Les Jeunes et l'Emploi*, Paris, La Découverte.
- MARAUNI, M., REYNAUD, E. (2004), *Sociologie de l'Emploi*, Paris, La Découverte.
- MARQUES, Ana Paula (2009), *Trajectórias Quebradas: A vivência do desemprego de longa duração*, S. M. Feira, Profedições.
- OIT (2012), *Tendencias Mundiales del Empleo*, Ginebra, OIT.
- OLIVEIRA, L., CARVALHO, H. (2010), *Regulação e Mercado de Trabalho*, Lisboa, Edições Sílabo.
- PAIS, José Machado (1993), *Culturas Juvenis*, Lisboa, Imprensa Nacional Casa da Moeda.
- PAIS, José Machado (2001), *Ganchos, Tachos e Biscates: Jovens, trabalho e futuro*, Porto, Ambar.
- PARENTE, Cristina et al (2011), "Efeitos da escolaridade nos padrões de inserção profissional juvenil em Portugal", *Sociologia: Problemas e Práticas*, 56, pp. 69-93.
- PAUGAM, Serge (2000), *Le Salarié de la Précarité: Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF.
- POURCEL, Patrice (2002), *Le chômage*, Paris, Bréal.
- SENNETT, Richard (2008), *The Corrosion of Character: The personal consequences of work in the new capitalism*, N. York, Norton.
- UE (2009), *Employment in Europe 2010*, Brussels, EU.

Empregabilidade e (novos) riscos profissionais

ANA PAULA MARQUES

Socióloga. Professora Associada com Agregação do Departamento de Sociologia do Instituto de Ciências Sociais e Investigadora Integrada do Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho

Refletir sobre a empregabilidade e os (novos) riscos profissionais associados ao processo de transição da universidade para o mercado de trabalho apresenta-se incontornável no atual contexto de crise e de profundas adversidades não só do ponto de vista económico, como societal e de confiança (inter)pessoal no futuro. Esta transição, longe de se apresentar como uma trajetória linear, assume cada vez mais descontinuidades e intermitências ao incluir períodos de formação, emprego, desemprego e inatividade. Daí também serem diversos os estatutos ou as condições sob as quais os jovens ingressam no mercado de trabalho: bolsheiro, estagiário, tarefeiro, temporário, subcontratado, entre outros. Partilham, todavia, de uma crescente vulnerabilidade e instabilidade laboral explicável, em grande medida, pela crescente desregulação contratual.

Neste contexto, o debate sobre a “inserção profissional” tem estado no centro das preocupações dos principais responsáveis institucionais, sendo que a sua análise se assume relevante quer no contexto da reforma do ensino superior no âmbito do processo de Bolonha, quer na maior incidência relativa de desemprego e vulnerabilidade contratual dos jovens que saem da universidade, reivindicando medidas e programas alternativos e potencialmente integradores destas gerações no mercado de trabalho.

Assim, será importante perceber até que ponto o enfoque na empregabilidade pela via do empreendedorismo – seja na modalidade de auto-emprego, seja na de criação de empresa/negócio, com particular incidência no domínio das ciências sociais e outras áreas com afinidades (como, por exemplo, as ciências da educação, gestão e administração) – tem vindo a manifestar-se ou como alternativa ao potencial (risco) de desemprego, ou como projeção de uma carreira profissional desejada, ou, ainda, podendo assumir ambas modalidades. Tal permitir-nos-á refletir sobre os contornos de (in)visibilidade que pautam os percursos de acesso ao mercado de trabalho e sua permanência, designadamente as várias experiências de trabalho por que passam os licenciados em ciências sociais e, em particular, os sociólogos, bem como identificar e compreender os seus principais desafios e (novos) riscos de profissionais que atualmente enfrentam.

As tentativas de resposta permitem-nos perceber padrões de transição para o mercado de trabalho, perfis e áreas de profissionalização e mobilização de competências e saberes

relacionais que reforçam a tese da intermutabilidade de formações académicas nas sociedades contemporâneas. Igualmente, ao mapear-se esses contornos de (in)visibilidade das práticas profissionais, coloca-se a questão do seu (re)conhecimento/ negociação pelos pares e entidades empregadoras e suas implicações nos referentes identitários. Iremos privilegiar o lugar da sociologia no contexto das ciências sociais, destacando quer as suas especificidades, quer os seus aspetos transversais às demais áreas de formação académica. Será mobilizada informação substantiva obtida no contexto do projeto “MelIntegra” (2006/07)¹ e dos resultados preliminares dos projetos em curso, designadamente “O potencial de empreendedorismo na Universidade do Minho: Carreiras após o ensino superior” (2010/12)² e “Percurso de inserção dos licenciados: relações objetivas e subjetivas com o trabalho” (PTDC/CS-SOC/098459/ 2008)³.

Este artigo iniciar-se-á com um breve enquadramento das transformações recentes do ensino superior, do sistema económico e do mercado de trabalho. No segundo ponto, tem lugar uma sistematização das principais tendências de (in)visibilidade ao nível: *i*) dos contextos, posicionamentos e estatutos profissionais; *ii*) dos processos de vinculação contratuais dominantes; *iii*) da mobilização de competências e saberes relacionais em contextos organizacionais. Por fim, no terceiro ponto, questiona-se os sentidos e as modalidades que configuram a empregabilidade no quadro do ensino superior e do mercado de trabalho, em particular tendo como referente a profissionalização dos sociólogos.

1. Do ensino superior para o mundo de trabalho: principais desafios

É indiscutível a importância da formação superior nas diferentes áreas científicas no delinear e concretizar de estratégias empresariais vocacionadas para a inovação, para a competitividade e coesão social no contexto da economia e sociedade globalizada. Na maior parte dos países europeus, incluindo Portugal, registou-se um aumento de jovens diplomados pelo Ensino Superior até final da década de noventa e ao longo da primeira década do século XXI (apesar de ligeiras oscilações em 2003 e 2004). Todavia, na análise das relações entre o ensino

¹ O projeto *MelIntegra – Mercados e Estratégias de Inserção Profissional de Jovens Diplomados* (2006 e 2007) envolveu diversas etapas de investigação e prosseguiu três eixos temáticos principais: 1) identificação e caracterização das estratégias de inserção profissional; 2) sinalização das práticas de mobilização de competências pelas entidades empregadoras no quadro de uma gestão flexível da mão de obra; 3) compreensão e explicação das resistências/ potencialidades organizacionais estruturais à inovação e competitividade. Para efeitos deste artigo, iremos socorrer-nos apenas da informação recolhida através do questionário aplicado a todos os diplomados da Universidade do Minho que concluíram as respetivas licenciaturas no ano letivo 2004/2005 (N= 464). Para um maior aprofundamento dos principais resultados, cf. Relatório MelIntegra no endereço <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8633/1/MelIntegra%20-%20RepositoriUM.pdf>.

² O Projeto “*O potencial de empreendedorismo na Universidade do Minho: carreiras após o ensino superior*” (2010-2012) tem como objetivo principal estudar o potencial empreendedor entre os(as) jovens licenciados(as) da Universidade do Minho. Foi desenvolvido no quadro do *spin-off* Laboratório MelIntegra e no Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho (CICS/UM). Para a realização do diagnóstico sobre o potencial de empreendedorismo, foi aplicada a técnica de inquérito por questionário online a todos os licenciados de diferentes áreas científicas e sexos que concluíram o curso desde 2002 até 2008 (N=283). Para mais informações sobre o Laboratório MelIntegra, consultar o *website*: <http://www.meintegra.ics.uminho.pt/>.

³ Este projeto de investigação, sob coordenação de Miguel Chaves, foi sediado no CESNOVA e financiado por Fundos Nacionais através da FCT (PTDC/CS-SOC/098459/ 2008). Em termos gerais, o projeto visou analisar e interpretar as relações objetivas e subjetivas com o trabalho no processo de transição profissional de jovens licenciados há cinco anos, considerando a *coorte* de 2005/2006. Como se depreende, este projeto apresenta resultados de estudo mais abrangentes que ultrapassam os propósitos do presente texto. No entanto, o facto de integrarmos a equipa de investigação permitiu-nos, para fins analíticos, aprofundar e contrapor evidências empíricas recolhidas nessa investigação no sentido de reforçar o desenvolvimento dos argumentos explanados neste artigo.

superior e o mundo de trabalho, são desenhados desafios que exprimem, por um lado, o que é comum à maioria das sociedades modernas e, por outro, o que de específico as caracteriza (cf. Marques e Alves, 2010; Teichler, 2009, 2007).

Considerando a experiência recente da maioria dos países ocidentais, é relevante perceber que estes se confrontam com problemas e desafios sensivelmente idênticos quanto aos efeitos (im)previsíveis das transformações recentes do sistema de ensino superior. Estes prendem-se em especial com: *i*) a extensão do tempo passado no sistema educativo (translação do grau de licenciado para mestre); *ii*) a feminização crescente das fileiras de estudo; *iii*) a diversidade do leque de ofertas de formação (1.º, 2.º e 3.º ciclos, cursos de especialização, cursos de formação avançada); *iv*) a pressão para a formação contínua, muitas vezes em condições críticas de conciliação; *v*) a oferta de diplomas concorrenciais ou sobrepostos na delimitação do “ato profissional” (e tentativas de monopolização do campo profissional).

Mesmo assim, é crucial assinalar as atuais insuficiências no domínio da formação avançada, nomeadamente na área da investigação e desenvolvimento, quando comparada com a situação de outros países comunitários. Esta área é, de resto, alvo de atenção particular no atual QREN 2007-2013, disponibilizando-se recursos financeiros para bolsas de formação avançada nas empresas nacionais e internacionais, bem como para o aumento do número de diplomados nas áreas das ciências naturais, engenharia e tecnologias.

Com efeito, num ambiente incerto e dinâmico, as organizações são compelidas para constantes mudanças (*e.g.*, TIC, reestruturações, *downsizing*) e para adotarem respostas flexíveis (designadamente através de uma *gestão quantitativa* de contratos de trabalho), provocando profundas alterações no mercado de trabalho e na formação superior. As empresas mais competitivas são aquelas que reconhecem que têm de inovar para sobreviver no mercado, precisando, por isso, de conhecimento. Aliás, são sobretudo os fatores intangíveis de produção, tais como, por exemplo, capital humano, organizacional e relacional, que se apresentam como vantagens competitivas para as empresas, pelo que são necessários fortes investimentos nas competências dos trabalhadores, na sua capacidade de trabalhar em equipa, no seu espírito de iniciativa e de inovação, entre outros aspetos.

No presente artigo, iremos debruçar-nos sobre as práticas profissionais de diplomados em ciências sociais, sobretudo em sociologia, de modo a compreender quer as dificuldades de transição para a vida ativa, quer os contornos e as modalidades de profissionalização que estas práticas têm vindo a assumir, considerando o *campo de profissionalização*⁴ permeado de diplomados em áreas científicas afins. É relevante reforçar que esta reflexão tem sido desenvolvida por vários autores nacionais (cf., entre outros, Gonçalves *et al.*, 2009; Pinto, 2004; Carreiras *et al.*, 1999; Costa, 1996, 1990; Machado, 1996; Silva *et al.*, 1996; Marques e Veiga, 1991)⁵, a par de um trabalho de sistematização de informação de cariz sociográfica coligida pela APS (1990) nos últimos anos⁶. Tal acervo permite-nos identificar os seguintes traços que compõem as práticas profissionais dos sociólogos: 1) dificuldades de acesso ao mercado de

⁴ Que, como se compreende, é atravessado por tensões constitutivas de espaços estruturados de posições de um *campo*, no sentido desenvolvido por Bourdieu (1983), bem como de estratégias de *profissionalização* na lógica de constituição de uma estratégia de fechamento do mercado de trabalho (Rodrigues, 1998).

⁵ Dos contributos internacionais, é de referir, entre outros autores, os seguintes: Burawoy (2005), Piriou (2006, 1999), Uhalde (2001), Vrancken e Kuty (2001), Giddens (1987).

⁶ Para a obtenção de informação sobre este aspeto, cf. *site* da Associação Portuguesa de Sociologia: <http://www.aps.pt/>.

trabalho, com prolongamento do período de acesso, acompanhado por relações contratuais precárias, porém, comuns à maioria dos licenciados dos últimos anos; 2) desempenho de múltiplas atividades, em diversos contextos sócio-organizacionais e com níveis de intervenção diferenciados; 3) centralidade de conhecimentos teórico-metodológicos para exercícios profissionais fundamentados sociologicamente (Gonçalves, Parente e Veloso, 2001, 2004).

Tal como temos vindo a argumentar, esta dinâmica de profissionalização encontra-se estritamente associada às transformações no ensino superior (graduado e pós-graduado), bem como no mercado de trabalho, em especial considerando a regressão de políticas sociais e de emprego no setor público – em que o Estado constituiu, até inícios da primeira década do século XXI, um dos mais relevantes empregadores de diplomados –, a par de reestruturações e deslocalizações do setor económico que contribuíram, e contribuem, para alterações relevantes na estrutura de emprego e no volume de desemprego registado.

2. Contornos de (in)visibilidade de práticas profissionais

Iremos aprofundar o conhecimento sobre os principais contornos de práticas profissionais em ciências sociais, procurando enfatizar tanto as manifestações de *visibilidade* que se apresentam explícitas e transversais à maioria de jovens licenciados, como as de *invisibilidade*, ou seja, as latentes e emergentes e que traduzem indícios de mutações e diferenciações, bem como de instabilidades, riscos e incertezas.

2.1 Contextos profissionais, posicionamentos e estatutos: O que permanece visível/ invisível?

Da análise da informação resultante das nossas investigações, é relevante destacar, antes de mais, que a maioria dos diplomados em Ciências Sociais se encontra numa situação na profissão de trabalhador por conta de outrem a tempo inteiro, i.e., de assalariado. No caso do projeto “MeIntegra”, essa percentagem rondou os 57%; no projeto “O potencial de empreendedorismo”, os 66,8%⁷. Igualmente, no projeto “Percurso de inserção dos licenciados”, as percentagens assumem valores ainda mais elevados: 89,3%, se bem que é relevante perceber que se trata de uma amostra constituída por diplomados há mais de cinco anos⁸. Para já, esta primeira evidência empírica permite-nos, simultaneamente, reforçar e relativizar a situação na profissão como sendo de dependência contratual. Reforça-se, por isso, a condição de assalariamento que caracteriza este segmento populacional. Relativiza-se, no entanto, essa mesma situação na profissão, na medida em que, nos últimos anos, o “desemprego de inserção” tende a assumir uma importância significativa junto destes diplomados: “MeIntegra”, 8%; “O potencial de empreendedorismo”, 10,3%⁹. Por sua vez, a “não inserção profissional efetiva”

⁷ Para efeitos de análise no âmbito desta investigação, ao constituírem-se as grandes áreas científicas, comércio e direito foram incluídas na classificação geral de ciências sociais.

⁸ Numa primeira fase deste projeto, foi aplicado um questionário extensivo a uma *coorte* de diplomados em 2005/2006 pelas Universidade de Lisboa e Universidade Nova de Lisboa licenciados (N=1004). Do projeto *Percurso de inserção dos licenciados*, os valores do desemprego são manifestamente residuais (2,4%).

⁹ Na Universidade do Minho, e com base na fonte de informação disponível pelo então GPEARL, a Sociologia, em particular, apresentou, em 2010, uma “incidência de desemprego em torno dos 10,2%, menos 3,1 pontos percentuais, comparativamente à média nacional (13,3%) (UM, 2010). A interpretação destes valores merece, como se sabe, as maiores cautelas e reservas analíticas em termos de

acresce àqueles valores se considerarmos os que declararam estar com estatutos de bolsheiro de investigação, estudante ou em formação profissional.

Ganha contornos de crescente visibilidade, desde 2005, a significativa incidência de desemprego junto de jovens diplomados, atingindo, no final de 2011, cerca de 52 300 inscritos no Centro de Emprego, com habilitações superiores (IEFP/MTSS), sendo que, presentemente, já se ultrapassou o número dos 60 mil desempregados com habilitações superiores¹⁰. O desemprego desencorajado ou invisível tenderá a ser maior, sobretudo se considerarmos que, após um determinado período de tempo, o desempregado deixa de ser classificado como tal¹¹. Por sua vez, a decisão ou iniciativa do jovem licenciado em se declarar como tal poderá não ser automática, sendo possível admitir processos de rejeição de “identidades negativas” quando associadas ao desemprego, optando por se manter estatutos de “estudante”, “desocupado”, “à procura de (primeiro) emprego”, “inativo”, entre outros. No fundo, a expressão “desencorajado” permite-nos compreender a complexidade de captação e análise da dimensão real do fenómeno de desemprego.

Apesar de não ser comum apenas aos sociólogos, esta situação tem vindo a agravar-se nos últimos anos e explica-se quer pelas transformações na evolução do emprego e volume de desemprego e pelas características de atividades e organizações em causa, quer pelas transformações no sistema educativo superior e pela proliferação de títulos académicos nas últimas décadas¹², permitindo relativizar a natureza da formação e o título obtido no acesso ao mercado de trabalho (Teichler, 2007, 2009). Com efeito, hoje são visíveis os efeitos dos fatores de desaceleração das economias e do quadro de restrição orçamental por parte do Estado, que tinha contribuído para o acesso e a manutenção de muitos licenciados em ciências sociais ao nível da administração pública central e local e através das suas políticas de investigação científica (por exemplo, bolsas de formação avançada) e das suas políticas sociais ativas implementadas ao abrigo, sobretudo, do III QCA.

Num outro sentido, a informação obtida através das investigações por nós realizadas aponta para uma importância crescente do exercício de uma profissão por conta própria (trabalhador independente/ empresário) no campo das ciências sociais (“MeIntegra”: 12%; “O potencial de empreendedorismo”: 12,4%). Esta dimensão de empregabilidade encerra em si, todavia, indícios relevantes de *invisibilidade* na relação contratual quer por incluir trabalhadores a “recibo verde”, que exercem uma atividade num horário a tempo inteiro e num local de trabalho, quer por incluir os que se declaram como empresários sem trabalhadores, aproximando-se da figura de “isolado” ou “profissional liberal”, sem que sejam propriamente empresários no sentido comum do termo¹³, quer, ainda, por uma questão de designação, se registar algum efeito de prestígio social associado à autodeclaração profissional.

eventuais generalizações, não só por razões de desfasamento temporal, como, sobretudo, pelos instrumentos de recolha e construção desta informação.

¹⁰ É certo que este número se reporta apenas aos que se inscreveram e se declararam como desempregados. Não deixa, todavia, de expressar uma significativa tendência de incidência do desemprego junto de jovens licenciados.

¹¹ O que explica também que, progressivamente, o desemprego de longa duração tenha vindo a aumentar em Portugal.

¹² Cf. documentos produzidos pelo ex-GPEARI e número de diplomados pelas áreas científicas.

¹³ Para o INE, “empregos por conta própria” são aqueles cuja remuneração está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos, cujos titulares tomam as decisões de gestão que afetam a empresa, ou

Numa outra vertente, é admissível, igualmente, concluir pela existência de indícios de invisibilidade na relação com o trabalho, em especial, com o conteúdo das atividades exercidas, o setor de atividade, os conhecimentos e as competências mobilizadas. É neste contexto que se impõe prudência analítica na interpretação desta dimensão de autonomia/independência contratual, até porque é possível definir diferentes perfis de “auto-emprego/ empreendedor” a partir do cruzamento de variáveis como género, idade, licenciatura, setor de atividade, entre outras (Marques e Moreira, 2011).

Certamente, estes posicionamentos no mercado de trabalho não deixam de estar associados, como veremos, aos “novos” riscos emergentes de processos de individualização da relação de trabalho, externalização dos custos de produção, instabilidade dos vínculos contratuais, ruturas e indefinições de fronteiras de (in)atividade profissional e desestruturação dos eixos de emancipação que se prendem com a estabilidade financeira, familiar e afetiva, entre outros. Porém, é admissível que estes posicionamentos possam expressar ou ir ao encontro de alternativas de realização de carreiras profissionais assentes em referentes que não são totalmente captáveis pelos anteriores conceitos, nomeadamente, autonomia profissional, desejo de “experimentar” conhecimentos e situações novas, procura da mobilidade entre empresas nacionais e internacionais desafiados por “projetos inovadores”, entre outros aspetos.

Como principais contextos profissionais de licenciados em ciências sociais nos últimos anos, importa referir as empresas industriais e de serviços, a Administração Central, Regional e Local, Saúde e Ação Social e Educação. Considerando as informações disponíveis por diversas investigações, incluindo a coordenada por Gonçalves (2009) e, em grande parte, corroborada pelas informações sistematizadas pela APS, poder-se-á circunscrever a nossa análise dos licenciados em sociologia, referindo que a profissão predominante é a de “sociólogo”, sendo que os diplomados assumem, sobretudo, uma posição organizacional de “Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas”. O facto mais relevante reside na inflexão do exercício da profissão como docente do ensino superior face a um passado recente que dava conta de uma expressão mais significativa desse perfil de profissionalização. Mesmo assim, ainda são identificados outros registos de grupos profissionais, tais como técnico de formação profissional ou assumindo funções administrativas e comerciais que pressupõem, respetivamente, um enquadramento de nível intermédio e integração no “Pessoal administrativo e similares”.

Na verdade, “as tarefas múltiplas de intervenção sociológica fundamentada” permitem que se configurem quatro áreas de atuação profissional mais importantes (Gonçalves, Parente e Veloso, 2004: 264-265): 1) área constituída pelos programas e projetos de intervenção social: Câmaras Municipais, Associações de Desenvolvimento e IPSS; tarefas de diagnóstico, planeamento (estratégico e operacional), coordenação e avaliação de programas e projetos de cariz social (*e.g.*, luta contra a pobreza, reinserção social, formação ocupacional), bem como funções de monitorização desses programas e projetos (*e.g.*, apoio e atendimento dos utentes das organizações); 2) área constituída pela gestão de recursos humanos e formação profissional: empresas industriais e de serviços; tarefas técnicas e operativas, tais como conceção e implementação de instrumentos de gestão (*e.g.*, manuais de acolhimento, análise, descrição e avaliação de funções), construção de instrumentos de diagnóstico, análise de informação e

delegam essa competência, mas são tidos como responsáveis pelo bom funcionamento da sua empresa (neste contexto, a “empresa” inclui as empresas unipessoais) [<http://metaweb.ine.pt/sim/conceitos/Conceitos.aspx>].

elaboração de relatórios para fundamentação de políticas e práticas de gestão; conceção, coordenação e avaliação da formação profissional; projetos de intervenção nos domínios do clima social, da cultura da empresa/ cultura organizacional, satisfação e motivação dos trabalhadores, entre outros; 3) área de docência: ensino superior; tarefas de professor e de formador; 4) área de investigação científica: centros de investigação e universidades; tarefas de apoio e suporte às diversas fases de pesquisa, desde a problematização teórica, conceção e aplicação dos instrumentos e recolha de informação, análise e produção de relatórios.

O que parece ser importante reforçar é o facto de se assistir a significativas mudanças na estrutura ocupacional que explicam a tendência para a profissionalização do sociólogo a partir do desempenho de múltiplos papéis em organizações públicas e privadas diversas.

2.2 Processos de vinculação contratuais dominantes: O que permanece visível/ invisível?

Não obstante a importância do fator humano, dos seus conhecimentos e competências no quadro de organizações qualificantes e inovadoras, assiste-se a uma tendência, aparentemente inexorável, para a difusão de formas de emprego "atípico", frequentemente precário ou inseguro, bem como para um aumento do desemprego. Os novos registos da atividade produtiva não mais se confinam apenas a um emprego convencional estável. O emprego estável regride a favor do temporário, do parcial e do limitado no tempo do contrato realizado, da relação de subcontratação, entre outras formas.

Apesar de dificuldades e ambiguidades patentes na definição, e sobretudo, na operacionalização dos conceitos de flexibilidade ou precariedade laboral, estes tendem a ser usados muitas vezes como sinónimos. Mesmo assim, importa perceber que a proximidade daqueles conceitos resulta na utilização alternativa, sobretudo pelos autores anglo-saxónicos, da expressão insegurança no contexto da sociedade contemporânea (Burchell, Ladipo e Wilkinson, 2002; Esping-Andersen e Regini, 2000; Wheelock, 1999).

O ponto de partida para a discussão e a análise crítica das atuais modalidades "atípicas" ou precárias de emprego remete-nos para o modelo salarial dominante no período pós II Guerra Mundial. Este assentava na estabilidade do emprego numa base contratual e à qual subjazia a concertação coletiva e a observância de critérios, como: *i*) a durabilidade da relação de emprego; *ii*) a unicidade do empregador e pertença a um serviço organizado; *iii*) e o horário a tempo inteiro com salário equivalente (Marques, 2007). Define-se, assim, o perfil do que social e juridicamente se convencionou designar de emprego assalariado "típico", configurando a *norma* do emprego (por tempo indeterminado, a tempo inteiro e com proteção social). Neste sentido, são consideradas situações "atípicas" todas aquelas que resultam da não verificação de um ou de outro ou de todos aqueles critérios referidos (Célestin, 2002).

Neste contexto, Portugal tem vindo a registar um acréscimo de formas atípicas de trabalho – na sua maioria, resultante da iniciativa das entidades empregadoras – que se traduz quer no aumento dos contratos a termo (certo e incerto), quer no crescente número de trabalhadores por conta própria, quer, ainda, na proporção de trabalhadores a tempo parcial. Se é certo que os resultados de várias investigações parecem apontar para perfis de profissionalização, contextos organizacionais e áreas de atuação diversas – o que revela, por um lado, a dinâmica registada na procura de licenciados em ciências sociais por parte das empresas empregadoras (Marques, 2010a, 2007) – também é verdade que os empregadores tendem a

privilegiar modalidades de recrutamento próximas da flexibilização quantitativa visível pela mobilização crescente de formas de emprego que saem da “norma típica”. Ora, o que permanece e se torna cada vez mais visível é o recurso a essas formas de contratação laboral: contrato a termo (certo/ incerto), temporário, estagiário profissional, a tempo parcial (“MeIntegra”: 73%; “Percurso de inserção dos licenciados”: 52,3%). Por sua vez, recorrendo à informação relativa à condição perante o trabalho no projeto “O potencial de empreendedorismo”¹⁴, os valores registados são os seguintes: autoemprego/ empresário: 12%; estudante, bolsheiro, estagiário: 11%; e trabalho em *part-time*: 1,1%.

Daqui resulta que esta mobilidade profissional, quase sempre estrangida, ainda que em certas situações pontuais possa corresponder a uma estratégia individual, apresenta-se como traço estruturante dos processos de transição para o mercado de trabalho. São recorrentes os empregos de natureza transitória ou conjuntural, em regra de curta duração, e a vivência de períodos intercalares de desemprego ou inatividade, ou, ainda, de “estacionamento” na formação profissional (Goncalves, 2009).

Parece plausível, por conseguinte, sustentar nesta argumentação a importância crescente à exposição de diferentes situações de riscos e incertezas profissionais face ao futuro. Para tal, mobilizam-se os referentes conceituais de “trabalho” e “emprego” (Paugam, 2000), cuja amplitude heurística nos permite perspetivar, especialmente, a diversidade de situações e modalidades de práticas profissionais em termos manifestos, mas sobretudo latentes. Seguindo a inspiradora análise de Paugam (2000), é possível distinguir quatro modalidades que enformam as atuais práticas profissionais: 1) uma claramente manifesta, que se prende com a *instabilidade no emprego* pela via do tipo de vínculo contratual, pressupondo descontinuidades na relação de trabalho, nos horários reduzidos de trabalho, na diminuição de direitos de proteção social; 2) a persistência do fenómeno de *insatisfação no trabalho*, mesmo que combinado com estabilidade de emprego, sempre que estejam em causa conteúdos de trabalho de cariz desqualificante, pobre, desinteressante e mal remunerado; 3) a existência, em simultâneo, de riscos latentes emergentes de uma *estabilidade de emprego* que, no limite, não se encontra garantida dada a possibilidade de encerramento de empresas ou a re/deslocalização da produção pelos diversos locais à escala do planeta em função da rendibilidade económica; 4) e, por fim, a *satisfação com o trabalho* combinada com a intensificação dos ritmos de trabalho, de exigências de desempenhos profissionais e níveis de rendibilidade individual em função do cumprimento de resultados/objetivos organizacionais, com todas as consequências para a segurança e a qualidade do trabalho, para a saúde mental, para a organização da vida familiar e cívica (Marques, 2009b).

Para além de estarmos perante práticas objetivas de precariedade laboral e social, também estas se revestem de dimensões de subjetividade associadas a vivências e representações diversas que não nos permitem traçar linearmente uma tendência homogeneizante. Será necessário proceder a estudos empíricos mais “finos” que nos permitam dar conta destas realidades emergentes face às mudanças rápidas do mercado de trabalho, bem

¹⁴ Na conceção do questionário *online*, não nos foi possível recolher informação relativa ao tipo de contrato de trabalho celebrado.

como avançar para uma renovação do próprio conceito de precariedade laboral e social¹⁵. Admitindo os pressupostos de variabilidade e não “fixação” de realidades aos instrumentos analíticos apriorísticos, é certo que são muitas as investigações que vêm dando conta do agravamento das condições de vida e qualidade no trabalho em geral, da intensificação dos ritmos de trabalho e formas subtis de dominação nos quotidianos de trabalho (Marques, 2009b) e da maior vulnerabilidade e exposição ao desemprego por parte dos que se apresentam em contratos de trabalho flexíveis (Marques, 2009a). Já outros investigadores chamaram a atenção para as associações entre precariedade, individualismo, insegurança, sofrimento e crise identitária (Dubar, 2000; Pinto, 2006).

2.3 Mobilizações de competências e saberes relacionais: O que permanece visível/ invisível?

A crescente individualização das relações de trabalho permite, em certa medida e de forma paradoxal, evidenciar uma aproximação dos sistemas educativo e produtivo que, formalizam, ainda que com contornos fluidos, a ação individual em termos de competências técnico-científicas e, sobretudo, transversais. Esta aproximação não está, porém, isenta de manifestações de resistência por parte de certas instituições, em particular as do ensino superior (áreas disciplinares, concepções pedagógicas e fechamento corporativo), à abertura e à inovação face ao exterior, sobretudo à lógica empresarial.

A ênfase nas competências reforça, sobretudo, uma mobilização subjetiva de cada um nas relações de trabalho e emprego, suas modalidades e constrangimentos, e no empenho “natural” das qualidades pessoais que configuram os atuais perfis profissionais. Pode, por isso, expressar um processo de apropriação pelo indivíduo da sua história, situação e percurso futuro, bem como de incorporação/ reutilização dos seus saberes, recursos cognitivos e sociais por parte de entidades empregadoras. Este apelo à ação ou à construção do “espaço de ação” permite-nos realçar três aspetos deste processo: o primeiro diz respeito à identificação de todas as qualidades (e não só dos saberes formais, transmitidos e certificados pela educação e formação) que são investidas na ação e que contribuem para a sua concretização; o segundo explicita o que está na base de perfis dotados de “empregabilidade permanente” (Marques, 2001) num determinado contexto organizacional; o terceiro enfatiza a avaliação do desempenho e das trajetórias profissionais do indivíduo.

Neste contexto, hoje, emprega-se um trabalhador a partir do seu potencial de adaptação e proatividade, relativizando-se a formação de base atestada por um diploma académico. Para os empregadores, o candidato a um emprego deve poder apresentar capacidade de (re)ação às novas situações de trabalho, aos imprevistos e aos problemas que possam surgir no local de trabalho (Marques, 2007).

Dos resultados das nossas investigações, a informalidade e a subjetivação das relações de trabalho, em particular no momento de recrutamento, aproximam-se de práticas de uma

¹⁵ Apesar de serem visíveis, nos últimos anos, alguns esforços de conceptualização e tipificação da precariedade laboral, já que se está perante um conceito eminentemente multidimensional (cf., entre outros, Gallie, 2007; Casaca, 2005; Kovács, 2005; Rosa *et al.*, 2003; Marques e Duarte, 2003; Rebelo, 2002; Paugam, 2000; Nicole-Drancourt, 1992; Galland, 1984).

“gestão personalizada” ou “informal”. Destacam-se, neste processo, o significativo peso das redes de mediação entranhadas no próprio tecido empresarial e assentes nos interconhecimentos sociais (familiares, profissionais e pessoais), bem como a centralidade da entrevista de seleção como um “teste” às competências transversais. É admissível que, neste processo, os riscos de subjetivação e de discriminação assumam uma expressão ainda mais pertinente se atendermos às variáveis género, idade, setor de atividade, entre outras, que, como se sabe, explicam, em grande medida, a conversão de “iguais” para “desiguais” potenciais candidatos a um emprego.

Comparando os meios de recrutamento mais utilizados pelos licenciados e pelas empresas no âmbito do projeto “MeIntegra”, verificamos que a candidatura espontânea/envio do CV se apresenta central no processo de transição para o mercado de trabalho, em especial para o licenciado. Além disso, para as empresas, os conhecimentos pessoais apresentam a segunda percentagem relativa mais importante. Também os anúncios no jornal são valorizados por estes dois grupos, embora com pesos diferentes.

Quanto às estratégias mais formais e institucionais, estas são visíveis no recente recrutamento através do Centro de Emprego (IEFP), sobretudo junto dos licenciados. Estes recorrem, mais imediatamente do que as entidades empregadores, a instituições especializadas para os ajudarem na procura de emprego. Além disso, se consideramos a importância dos estágios curricular e profissional¹⁶, bem como do papel da universidade como interlocutora no processo de transição dos licenciados para o mercado de trabalho, aquela vertente institucional surge ainda mais reforçada. As empresas privadas de recrutamento e seleção, apesar de terem uma importância relativa junto dos licenciados, possuem um papel manifestamente residual se considerarmos as práticas dominantes nas empresas (Marques, 2007).

Na verdade, enquanto os licenciados lançam mão de todos os meios, não abdicando de incluir tanto iniciativas de cariz mais personalizado (por exemplo, dirigirem-se à empresas, colocarem anúncios de jornal, recorrendo aos conhecimentos pessoais), como institucional, as empresas, por sua vez, centram-se numa gestão individualizada dos meios de recrutamento, com particular destaque para a ênfase das qualidades pessoais dos trabalhadores, com implicações ao nível da individualização e subjetivação das relações de trabalho. Estes resultados apresentam-se consistentes com investigações internacionais (Teichler, 2007) quanto aos efeitos do *background* sociobiográfico dos jovens, em particular o facto de a origem social traduzir implicitamente a capacidade de se recorrer a redes familiares e de amizade. Este argumento assume particular centralidade na não linearidade entre diploma e emprego considerando a atual crise económica e financeira, em que a raridade de empregos e as exigências de competitividade internacional agudizam ainda mais o fosso entre os que conseguem aceder e permanecer no mercado de trabalho e os que se veem constringidos a assumir empregos precários e a acumular menores condições de qualidade no trabalho, levando, no limite, à exclusão do mercado de trabalho.

¹⁶ Estas modalidades, caracterizadas por um enquadramento de apoio à transição, apresentam proporções relativamente idênticas para ambos os grupos-alvo. Para os jovens, estas constituem uma oportunidade efetiva de contato com o mundo de trabalho e de aperfeiçoamento/aquisição de competências. Para a empresa, a realização de um estágio profissional significa, além de vantagens fiscais, a oportunidade de teste. Com efeito, muitas empresas mencionam que, com a colocação de novos quadros, é necessário um pequeno período de aprendizagem para o licenciado e, durante esse tempo, a empresa pode validar as competências profissionais do quadro recém admitido.

3. Empregabilidade e intermutabilidade de formações académicas: Notas finais

No caso do presente artigo, assume-se o conceito de empregabilidade sem que se tenha procedido a uma discussão crítica dos seus limites e potencialidades. No essencial, reforça-se o carácter necessariamente construído da “empregabilidade”, pelo que qualquer análise ou interpretação/explicação terá de ser feita à luz de configurações nacionais económicas, políticas, sociais e culturais em que aquela se manifesta. Já tivemos oportunidade, em artigos anteriores, de realizar essa crítica (Marques, 2001, 2006; 2010b), pelo que, por uma questão de economia de texto, não iremos aqui desenvolver este tópico¹⁷. Interessa-nos, para finalizar a exposição até aqui desenvolvida, discutir alguns dos principais desafios que, sob o desígnio de empregabilidade, o ensino superior enfrenta em termos da sua oferta formativa e sobre como poderá contribuir para a profissionalização em ciências sociais.

Em primeiro lugar, importa clarificar que não se defende uma subordinação da universidade à lógica do mercado, nem que a empregabilidade se reduz à criação de cursos numa lógica exclusiva de emprego, ou melhor, não significa (preparação para) saídas profissionais, sendo relevante distinguir os conceitos de empregabilidade e de profissionalização. Sem se pretender ser exaustivo, e com o objetivo de se avançar para uma abordagem compreensiva, importa sinalizar as temáticas e os desafios associados à empregabilidade de graduados, em geral (Teichler, 2009), que passam, cada vez mais, por serem capazes de: i) transferir conhecimento para os empregos/atividades em constante mutação (competências de resolução de problemas); ii) desenvolver estilos de trabalho típicos (*e.g.*, trabalhar sob pressão, trabalhar sem prescrições operativas claras); iii) assumir certos valores e competências de afetividade no trabalho (*e.g.*, lealdade, orientação); iv) agir em redes sociais e, como tal, adquirir competências de trabalho de grupo, liderança, entre outras; v) compreender o contexto em que agem e adotar as orientações de ação apropriadas (*e.g.*, adaptação, reflexão, inovação). Assim, neste contexto, empregabilidade significa assumir a relevância da profissão, das práticas de profissionalização e das identidades profissionais. Tal implica perspetivar um certo grau de abertura, incerteza e flexibilidade desejável face às transformações em curso em muitas das ocupações não só nas mais tradicionais, como nas emergentes. Por conseguinte, terá de ser dada maior atenção, por parte dos responsáveis institucionais, aos sinais endémicos de menor correspondência entre educação e emprego, ao desemprego e à precarização e à desqualificação dos licenciados pela ocupação progressiva de posições e níveis inferiores na estrutura ocupacional.

Particularizando, entretanto, o nosso esforço de argumentação face às ciências sociais e, em especial à sociologia, é indiscutível a importância curricular desta área do conhecimento em diversos graus do ensino formal. Assim, em segundo lugar, o processo de *reconhecimento institucional da sociologia* é visível na proliferação de cursos de (pós) graduação ao nível da configuração do ensino superior, como também na procura de sociólogos por parte de organismos públicos e privados, indústrias e serviços e, mais recentemente, de associações sem

¹⁷ Neste contexto, quando, em 2001, em Praga, se usou o termo “empregabilidade”, esperava-se um impacto da *Declaração de Bolonha*, mas não se clarificou as dimensões da relação entre o estudo e o mercado de trabalho. Por isso, esse conceito se tornou ambíguo e confuso. Não devemos, todavia, ficar surpreendidos pelas confusões e ambiguidades existentes ao nível de certos conceitos, como, por exemplo, quando associamos competitividade com qualidade, estratificação, atratividade e empreendedorismo.

fins lucrativos. É certo que, ao nível das PME, dominantes no país, esse reconhecimento está longe de ser generalizado, sendo que muitas dessas empresas precisam de deter recursos humanos altamente qualificados de forma a contribuírem para a qualificação individual e coletiva da organização.

Porém, esse reconhecimento institucional, ainda que recente na nossa história¹⁸, não se tem feito através da monopolização de um campo profissional associada a prescrições profissionais regulamentadas. Assim, em terceiro lugar, importa questionar os limites que definem os espaços onde se exerce uma *especificidade em termos de atuação profissional* que promova a distinção entre o sociólogo e outros profissionais em áreas afins (fruto de ritmos de institucionalização diversos, uns a par da própria sociologia, outros mais recentes, como sejam educadores sociais). O que está aqui em causa é saber até que ponto os conhecimentos teóricos e metodológicos, bem como os saberes relacionais (Marques, 2007; Gonçalves, 2009), que servem de suporte e de referência à atuação dos sociólogos, são tributários da sociologia e, assim, conduzir a uma perceção de indispensabilidade do contributo do sociólogo, delimitando áreas de atuação profissional específicas. Ou, pelo contrário, será que a ênfase nas competências transversais converte a intermutabilidade da sociologia, tornando-a indistinta na sua relação com grupos profissionais em certos contextos sócio organizacionais?

Assume-se claramente o caráter eventualmente polémico destas interrogações, sem se pretender esgotar esta questão. Será, por isso, aceitável que a profissionalização do sociólogo passe, cada vez mais, por participar e integrar equipas multi e interdisciplinares e pela qualidade de intervenções sociologicamente fundamentadas. Mas também passará por saber “agir em situação”, o que pressupõe competências especializadas passíveis de ser adquiridas pela experiência profissional e a atualização dos conhecimentos/ aprofundamento em programas de formação ao longo da vida. Esta última observação não preconiza a indispensabilidade de uma formação de banda larga para se apontar como caminho alternativo a focagem reducionista que pode emergir quando se vislumbra uma relação linear entre o diploma – título académico – e a função ou cargo a ocupar. Além de sustentar equívocos na proposta de planos de formação académica, poderá ser fonte de frustrações e fracassos profissionais nos desempenhos profissionais. Tal não se afigura exequível, quer em contextos de ação, considerando a complexidade das intervenções sobre os problemas sociais a que são solicitados os sociólogos e outros profissionais em áreas afins, quer em contextos marcados por margens de incerteza que envolvem as organizações, em particular as de finalidade económica, num contexto demasiado turbulento onde já não cabem fórmulas que resultaram no passado, o que implica responsabilidades acrescidas dos especialistas cujos serviços são solicitados.

Por fim, e em quarto lugar, trata-se de assegurar a *fiabilidade de intervenções sociologicamente fundamentadas* na base de uma articulação entre o ensino superior e o mercado de trabalho e seus principais desafios de profissionalização. No contexto de incerteza e de riscos profissionais, com dimensões crescentes de opacidade, exige-se que se continue a assegurar a relevância e a qualidade da formação académica, associada à transformação dos contextos de trabalho e organizacionais, desenvolvendo capacidades de diálogo, participação e compromisso com os diversos atores (individuais e coletivos).

¹⁸ Apenas a partir de 1974, a Sociologia, como profissão e ciência, teve lugar, pelo que, face a outras profissões com maior grau de formalização, tal constituirá um fator explicativo dos emergentes padrões de profissionalização.

Bibliografia:

- APS (1990), *Experiências e Papéis Profissionais de Sociólogos*, Lisboa, APS.
- BOURDIEU, Pierre (1983), *Questões de Sociologia*, Rio de Janeiro, Marco Zero.
- BURAWOY, Michael (2005), "For public sociology", *American Sociological Review*, 70 (1), pp. 4-28.
- BURCHELL, B., LAPIDO, D., WILKINSON, F. (eds.) (2002), *Job Insecurity and Work Intensification*, London, Routledge.
- CARREIRAS, Helena *et al.* (1999), *Profissão Sociólogo*, Oeiras, Celta.
- CASACA, S. F. (2005), "Flexibilidade, Trabalho e Emprego: Ensaio de conceptualização" (em linha), *Socius Working Papers*, 10, disponível: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200510.pdf> [acesso: 2012, setembro 8].
- CÉLESTIN, J.-B. (2000), *As Novas Formas de Emprego Atípicas: Reflexões sobre o caso Francês*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade/ Direção Geral do Emprego e Formação Profissional e Comissão Interministerial para o Emprego.
- COSTA, António Firmino (1996), "Bibliografia: Sobre o campo da sociologia e as práticas sociológicas em Portugal", *Sociologia: Problemas e Práticas*, 20, pp. 171-178.
- COSTA, António Firmino (1990), "Cultura profissional dos sociólogos", *A Sociologia e a Sociedade Portuguesa na Viragem do Século: Atas do I Congresso Português de Sociologia*, Lisboa, Fragmentos, pp. 25-40.
- DUBAR, Claude (2000), *La Crise des Identités: L'interprétation d'une mutation*, Paris, PUF.
- ESPING-ANDERSEN, G., REGINI, M. (eds.) (2000), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press.
- GALLAND, O. (1984), "Précarité et entrées dans la vie", *Revue Française de Sociologie*, 24, pp. 49-66.
- GALLIE, D. (ed.) (2007), *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press.
- GONÇALVES, Carlos Manuel (org.) (2009), *Licenciados, Precariedade e Família*, Porto, Estratégias Criativas.
- GONÇALVES, Carlos Manuel, PARENTE, Cristina, VELOSO, Luísa (2004), "Licenciados em sociologia e mercado de trabalho na transição do milénio", *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras*, 14, pp. 253-297.
- GONÇALVES, Carlos Manuel, PARENTE, Cristina, VELOSO, Luísa (2001), "Licenciados em sociologia: Ritmos e formas de transição ao trabalho", *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras*, 11, pp. 31-94.
- KOVÁCS, Ilona (org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.
- MACHADO, F. L. (1996), "Profissionalização dos sociólogos em Portugal: Contextos, recomposições e implicações", *Sociologia: Problemas e Práticas*, 20, pp. 43-103.

- MARQUES, Ana Paula (2010a), "Recrutamento e gestão da transição de graduados: o olhar dos empregadores da Região Norte", in A. P. Marques e M. G. Alves (org.), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal: (Re)configurações teóricas e empíricas*, Vila Nova de Famalicão, Humus/ CICS, pp. 259-286.
- MARQUES, Ana Paula (2010b), "Sacralização" do mercado de trabalho: Jovens diplomados sob o signo da precariedade", *Configurações*, 7, pp. 65-89.
- MARQUES, Ana Paula (2009a), *Trajétórias Quebradas: A Vivência do Desemprego de Longa Duração*, Porto, Profedições/ CICS-UM.
- MARQUES, Ana Paula (2009b), "Intensificação dos ritmos de trabalho. Implicações na qualidade de vida profissional, familiar e individual", in E. Leandro, P. Nossa e V. Rodrigues (orgs.) *Saúde e Sociedade: Os contributos (in)visíveis da família*, Braga, Universidade do Minho, pp. 353-370.
- MARQUES, Ana Paula (2007), *MelIntegra: Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte* (em linha), Braga, Universidade do Minho, disponível: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/8633/1/MelIntegra%20-%20RepositoriUM.pdf> [acesso: 2010, maio 5].
- MARQUES, Ana Paula (2006), "Qualificações e competências: Para uma perspetiva crítica", *nRede. Boletim Informativo*, Porto, Rede Europeia Antipobreza (REAPN)/ Núcleo Regional do Norte, pp. 6-8.
- MARQUES, Ana Paula (2001), "Dinâmicas da relação entre trabalho e emprego: O fetiche da 'empregabilidade permanente'", *Sociedade e Cultura: Cadernos do Noroeste*, 16 (1-2), pp. 167-185.
- MARQUES, Ana Paula, MOREIRA, Rita (2011), "Transição para o mercado de trabalho: empreendedorismo numa perspetiva de género" (em linha), *Atas do XVII Encontro Nacional de SIOT: Emprego e Coesão Social: Crise de regulação e hegemonia da globalização*, Lisboa, APSIOT [Cd-Rom], disponível: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/17766/1/Transi%20c3%a7%20a3o%20para%20o%20mercado%20de%20trabalho.pdf> [acesso: 2012, abril 12].
- MARQUES, Ana Paula, ALVES, M.G. (orgs.) (2010), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal: (Re)configurações teóricas e empíricas*, Vila Nova de Famalicão, Humus/ CICS.
- MARQUES, Ana Paula, DUARTE, Ana (2003), "O estatuto da precariedade: Notas sobre os percursos profissionais de jovens diplomados", *Atas do X Encontro de SIOT: Inovação e Conhecimentos*, Lisboa, APSIOT [Cd-Rom].
- MARQUES, Ana Paula, VEIGA, Carlos (1992), "Inserir a Sociologia na profissão", *Cadernos do Noroeste*, 5 (1-2), pp. 77-90.
- NICOLE-DRANCOURT, C. (1992), "L'idée de précarité revisitée", *Travail et Emploi*, 52, pp. 37-70.
- PAUGAM, S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.
- PINTO, José Madureira (2006), "Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho", *Sociologia*, 16, pp. 177-190.
- PINTO, José Madureira (2004), "Formação, tendências recentes e perspetivas de desenvolvimento da sociologia em Portugal?", *Sociologia: Problemas e Práticas*, 46, pp. 11-31.

- PIRIOU, O. (2006), *La Face Caché de la Sociologie : À la découverte des sociologues praticiens*, Paris, Éditions Belin.
- PIRIOU, O. (1999), *La Sociologie des Sociologues: Formation, identité, profession*, Fontenay-aux-Roses, ENS Éditions.
- RODRIGUES, Maria de Lurdes (1998), *Sociologia das Profissões*, Oeiras, Celta Editora.
- ROSA, M. T., et al. (2003), *Trabalho Precário: Perspetivas de superação*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- [REBELO, G.](#) (2002), "Para uma tipologia da precariedade da atividade laboral", *Organizações e Trabalho*, 28, pp. 69-85.
- SILVA, M. C., MARQUES, Ana Paula, VEIGA, Carlos, MASCARENHAS, P. (2004), "Curso de Sociologia da UM: Retrospectivas e percepções dos alunos", *Sociedade e Cultura: Cadernos do Noroeste*, 22 (1-2), pp. 33-62.
- TEICHLER, U. (2009), *Higher Education and the World of Work: Conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings*, Rotterdam, Sense Publishers.
- TEICHLER, U. (2007), *Careers of University Graduates: Views and experiences in comparative perspectives*, London, Springer.
- UHALDE, M. (ed.) (2001), *L'Intervention Sociologique en Entreprise*, Paris, Desclée de Brower.
- VRANCKEN, Didier, KUTY, Olgierd (eds.) (2001), *La Sociologie et l'Intervention*, Bruxelles, De Boeck.
- WHEELLOCK, J. (1999), "Fear or opportunity? Insecurity in employment", in J. Vail, J. Wheelock e M. Hill (eds.), *Insecure Times: Living with insecurity in contemporary society*, London, Routledge, pp. 75-88.

A Confiança Organizacional na relação de emprego

ANA VELOSO

Psicóloga. Professora Auxiliar da Escola de Psicologia e Investigadora da Unidade de Investigação Aplicada de Aprendizagem e Realização da Universidade do Minho

Introdução

A confiança tem-se evidenciado como um fator importante no sucesso das organizações, na sua estabilidade e no bem-estar dos colaboradores. Por exemplo, a confiança influencia o grau de envolvimento dos colaboradores com e na organização, as suas possíveis intenções de saída da organização e o cinismo face às mudanças que possam ser introduzidas na organização (Albrecht e Travaglione, 2003: 76). Fomenta também comportamentos de apoio e a promoção de mecanismos de cooperação (Zeffane e Connell, 2003), fatores importantes para manter competitiva uma organização no mercado (Veloso *et al.*, 2010).

Contudo, tem-se constatado que a confiança nas relações de trabalho está a diminuir. Os colaboradores confiam menos nos empregadores e chefias. Alguns autores atribuem a diminuição da confiança em contexto organizacional, a alterações que se têm verificado como processos de *downsizing* e de reestruturação, e ao funcionamento interno das organizações, especificamente aos estilos de liderança e às estratégias de gestão de mudança (Zeffane e Connell, 2003).

Para estabelecer e manter uma relação de confiança com a organização, especificamente com os gestores de topo, são importantes fatores situacionais como a comunicação fluida, a justiça e a equidade em políticas e procedimentos organizacionais, as perceções de apoio organizacional, a satisfação com o trabalho e a segurança do emprego (Albrecht e Travaglione, 2003). Nas relações entre organizações como as de *outsourcing* ou fornecedor-cliente, a confiança (interorganizacional) é também um fator importante, por exemplo, na colaboração entre organizações e na manutenção das suas relações de médio e longo prazo (Ab Aziz, Ahmad e Dominic, 2012).

1. O que é Confiar?

A confiança é caracterizada, a nível interpessoal, pelo envolvimento de duas partes em contacto direto, que desenvolvem expectativas face ao outro. É um mecanismo consistente, que

suporta a mudança e o desenvolvimento organizacional, mais do que o poder hierárquico e o controlo direto (Zeffane e Connell, 2003)! Pode ser definida, segundo Møllering (2001: 404) como “um estado de expectativa favorável relativamente às ações e intenções de outras pessoas. Desta forma, é considerada a base para comportamentos de tomada de risco individual (Coleman 1990), cooperação (Gambetta 1988), redução da complexidade social (Luhmann 1979), ordem (Misztal 1996)...”. Mayer, Davis e Schoorman, (1995: 712) definem confiança como a “vontade de uma parte ser vulnerável às ações de outra com base na expectativa de que a outra desempenhará uma determinada e importante ação para a parte que confia, quer esta detenha ou não capacidade de monitorar e controlar a outra parte”. Posteriormente, Rosseau *et al.* (1998: 395) propuseram a seguinte definição: “um estado psicológico que inclui a disponibilidade para nos colocarmos numa situação de vulnerabilidade face a outra pessoa, baseada em expectativas positivas quanto às suas intenções e comportamentos”.

A confiança organizacional envolve as perceções dos colaboradores, decisões e ações decorrentes das expectativas positivas, mas também da vulnerabilidade assumida, relativas a perceções de intenções ou comportamentos da outra parte. Neste contexto, a outra parte pode ser singular (e.g., um par, gestor ou líder) ou coletiva (e.g., a organização) (Searle e Dietz, 2012: 334).

Assim, a confiança organizacional difere da confiança interpessoal pelo seu referente (a organização, por exemplo) e pelo nível de análise (grupal ou organizacional). Segundo Searle *et al.* (2011: 1075), “não é claro a quem o indivíduo se refere quando declara confiar no seu empregador”, e argumentam que se encontram, na literatura, referências a estudos sobre confiança organizacional que assentam em (1) aspetos interpessoais, relacionados com a confiança, das relações de trabalho do colaborador relativamente ao seu empregador; entre colaboradores e gestores de diferentes níveis hierárquicos ou, então, (2) relacionam confiança com princípios abstratos de fiabilidade, competência e benevolência da organização, consubstanciados nos comportamentos da gestão de topo e com uma postura de “fé” do colaborador relativamente à organização. Concluem, então, que a confiança no empregador assenta na apreciação, avaliação e agregação de evidências de múltiplas fontes que operam em diferentes níveis na organização.

De facto, o colaborador desenvolve confiança num nível micro, confiando em indivíduos específicos (chefias ou pares, por exemplo) e a um nível mais macro, confiando em representantes da organização como os empregadores (Alfes, Shantz e Truss, 2012: 410). A confiança nas organizações não é, pois, unidirecional, i.e., no sentido da organização para os colaboradores. As organizações têm de mostrar também que são merecedoras de confiança (Searle e Dietz, 2012; Alfes, Shantz e Truss, 2012).

Em síntese, encontramos nestas definições, não exaustivas, elementos comuns de que destacamos “colocar-se numa posição de vulnerabilidade” e “experimentar expectativas positivas face às intenções dos outros”. Confiar implica estar disposto a correr riscos e existir uma relação de interdependência (Keating, Silva e Veloso, 2010).

1.1 Modelo de Confiança

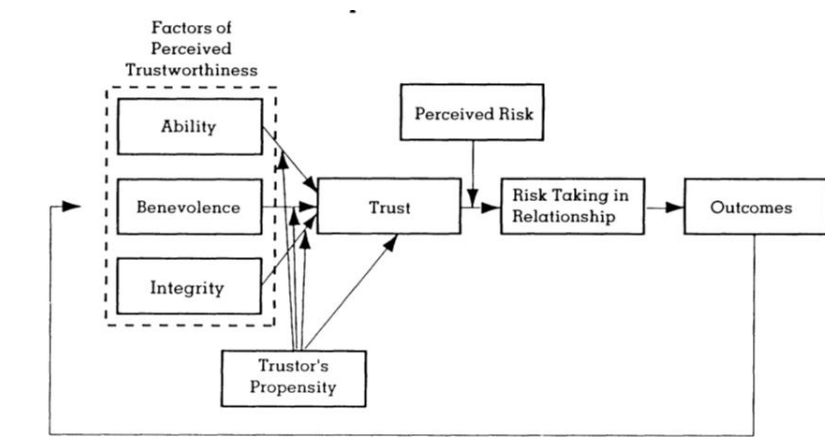
Um dos modelos interessantes, e muito referenciado na literatura, que procura explorar esta relação é o modelo proposto por Mayer, Davis e Schoorman (1995) (ver figura 1). De acordo

com estes autores, no estabelecimento de uma relação de confiança, diferentes elementos devem ser considerados, como, por exemplo, as características dos dois atores da relação. Naquele em quem depositamos a nossa confiança, avaliamos a sua competência, integridade e benevolência. De facto, confiamos no outro se este mostrar competência no que faz (competência); se partilharmos (ou for, para nós, reconhecível) o mesmo sistema de valores (integridade); e porque acreditamos que essa pessoa não tem a intenção de nos magoar (benevolência). São estes os fatores de confiabilidade percebida, cujo peso – ou, melhor, o seu contributo – para a relação de confiança é relativo: podemos perceber o outro como sendo confiável pela sua competência, mesmo que pouca informação tenhamos sobre a sua integridade e a sua benevolência, por exemplo.

Aquele que confia (*trustor*) apresenta, segundo os autores, diferentes níveis de tolerância ao risco, ou seja, possui, pelas suas características intrínsecas (traço de personalidade), diferentes níveis de propensão ao risco. A relação de confiança estabelece-se quando as pessoas envolvidas têm disponibilidade para partilhar a sua vulnerabilidade com outros, e desenvolve-se ao longo do tempo. Confiar implica correr risco, caso contrário, não estamos numa relação de confiança (Mayer, Davis e Schoorman, 1995).

A importância dos antecedentes da confiança resulta da constatação de que, ao iniciar-se uma relação, o que confia (*trustor*) não possui todas as informações sobre aquele que é objeto da sua confiança (*trustee*) e a quem se apresenta numa situação de vulnerabilidade. Da mesma forma, a relação evolui ao longo do tempo, podendo o peso relativo dos fatores de confiabilidade variar, como referimos anteriormente.

Figura 1 - Modelo de Mayer, Davis e Schoorman (1995)



Fonte: Mayer, Davis e Schoorman (1995: 715).

Em síntese, podemos identificar, no modelo presente na Figura 1, os **Antecedentes de Confiança** e os **Fatores percetivos de Confiança**. Entre os primeiros, encontram-se as características daquele que confia – a propensão à confiança é um fator interno às partes, que

afeta a possibilidade de confiar e que é estável ao longo das situações. Entre os segundos, encontramos as características do confiável, que incluem:

- A competência – conjunto de aptidões, competências e características que capacitam uma das partes a ter influência num determinado domínio. É, pois, específico a uma tarefa ou situação.
- A benevolência – o grau até onde se acredita que aquele em quem se confia (*trustee*) quer fazer o bem àquele que confia (*trustor*), para além de um motivo egocêntrico de lucro. É a percepção de uma orientação específica daquele em quem se confia (*trustee*) relativamente àquele que confia (*trustor*).
- A integridade – envolve a percepção naquele em quem se confia (*trustee*) de um conjunto de princípios que aquele que confia (*trustor*) pensa serem aceitáveis.

Para além disso, e desenvolvendo a relação de confiança ao longo do tempo, Mayer, Davis e Schoorman (1995: 727) referem que, apesar de o nível de confiança poder permanecer constante, as consequências específicas da confiança serão determinadas não só pela avaliação dos antecedentes da confiança, mas também por fatores contextuais (**Contexto**), como os valores em jogo; o equilíbrio de poder na relação; a percepção do nível de risco; e as alternativas disponíveis para aquele que confia (*trustor*). Algumas alterações em fatores como o clima político ou a vontade percebida do confiável (*trustee*) podem levar à reavaliação da vontade de confiar.

A este modelo podemos apresentar algumas críticas, nomeadamente quando o utilizamos para medir relações de confiança em contexto organizacional. Keating, Silva e Veloso (2010: 10) identificaram, na adaptação desta medida à população portuguesa, algumas dificuldades, nomeadamente, no constructo Confiança, dificuldades já sentidas também por Mayer e Gavin (2005), que, concretizando, obtiveram, igualmente, uma consistência interna baixa das subescalas utilizadas na sua avaliação. Esta evidência sugere a necessidade de desenvolvimento conceptual da Confiança.

Foi também identificada a falta de independência dos preditores da confiança Benevolência e Integridade. Os autores do modelo, confrontados com a mesma situação, sugerem que tal se deve à natureza da dinâmica da relação de confiança ao longo do tempo.

Os resultados das análises deste modelo sugerem que é necessário aprofundar os conceitos envolvidos, bem como as suas medidas (Keating, Silva e Veloso, 2010). Estes aspetos de maior fragilidade no modelo ilustram o que Searle e Dietz (2012), numa análise da investigação publicada sobre confiança e gestão de recursos humanos, apontam como aspetos a desenvolver neste domínio: os aspetos deontológicos que as dimensões éticas avaliadas pelo modelo – integridade e benevolência – não satisfazem, bem como o processo de “restauração” da relação de confiança, ou seja, a evolução da relação de confiança ao longo do tempo, fator explicativo sugerido por Mayer, Davis e Schoorman (1995).

Por outro lado, a investigação desenvolvida nesta última década tem-se centrado principalmente numa perspetiva interpessoal (por exemplo, relação do líder com os membros da equipa e vice-versa, ou entre pares), tendo, contudo, ocorrido uma mudança no sentido de maior complexidade: o estudo da confiança ao nível organizacional. A maior complexidade do estudo da confiança ao nível organizacional decorre dos inúmeros elementos envolvidos numa

relação de confiança, como sejam os sistemas e processos organizacionais, as normas culturais e os valores, e os diferentes atores – em particular, as chefias diretas e daí ao topo (Searle e Dietz, 2012).

1.2 A confiança interorganizacional

O conceito de confiança também se estende às relações entre organizações, sendo denominada de “confiança interorganizacional”. O conceito de confiança interorganizacional é complexo e, reconhecidamente, não se apresenta ainda clara a sua definição, concorrendo, para este facto, a sua multidimensionalidade e as múltiplas disciplinas que o abordam (Henriques *et al.*, 2010).

Considerando que a confiança implica sempre arriscar (admitir e/ou colocar-se numa situação de vulnerabilidade) por parte de quem confia, poderemos afirmar que a confiança interorganizacional é a confiança de uma organização na fiabilidade de outra organização, considerando um dado grupo de resultados ou acontecimentos (Sydow, 1998: 35). Infere-se, desta última afirmação, e segundo Sydow (1998), que a confiança interorganizacional poderá ser relativa apenas a um determinado aspeto, a um tipo de comportamento, e não extensível a toda a organização. Poderá ser mútua (ainda que não seja obrigatório) e, provavelmente, um atributo das relações interorganizacionais, estendendo-se, desta forma, a uma díade ou a uma rede de organizações.

Assim, a confiança interorganizacional poderá, segundo Sydow (1998), ser semelhante à confiança interpessoal, ainda que o referente seja uma organização ou um sistema e não uma pessoa. O autor sugere, mesmo, que os antecedentes da confiança apresentados por Mayer, Davis e Shoorman (1995) – Competência, Benevolência e Integridade – são também comuns à confiança interorganizacional.

Henriques *et al.* (2010) realizaram uma análise de publicações, na forma de artigos científicos, em bases de reconhecido valor científico sobre confiança interorganizacional, no período de 2004 a 2008, e na sequência do trabalho prévio de Seppanen, Blomqvist e Sundqvist (2007). Para além de terem constatado (1) uma maior diversificação geográfica dos estudos, anteriormente focalizados nos Estados Unidos, (2) do tipo de atividades das organizações envolvidas e (3) da tipologia das relações (de relações verticais de supervisão para horizontais de parceria, cooperação, coordenação, etc.), (4) da abordagem metodológica adotada, com crescente presença de estudos qualitativos, observaram também (5) imprecisões relativamente ao conceito de confiança interorganizacional. Estas imprecisões, que advêm da sua complexidade e da sua multidimensionalidade, produzem investigações que não identificam claramente os níveis de análise (interpessoal, organizacional e interorganizacional) e que partem de conceitos de confiança diversificados e visivelmente influenciados pela disciplina de referência dos investigadores (*idem*: 2291-2292).

Em síntese, a confiança organizacional tem sido abordada, na opinião de Alfes, Shantz e Truss (2012: 409) no âmbito de três perspetivas: como uma decisão, no contexto de um paradigma de escolha racional; como um comportamento observável; e como um conjunto de crenças numa outra parte, onde a investigação de Mayers, Davis e Shoorman (1995) se inscreve. As duas primeiras perspetivas apresentam uma dificuldade imediata, na opinião dos autores, que é a de confundir confiança com os seus resultados.

2. Por que é que é importante confiar?

Verificam-se, atualmente, momentos muito exigentes para as organizações, não apenas pelas dificuldades económicas e financeiras que a Europa e os Estados Unidos da América enfrentam, mas também pela evolução que ocorreu nas relações de emprego. Mayer, Davis e Schoorman (1995), ao justificarem a necessidade de confiança nas organizações, referem as seguintes características do ambiente de trabalho:

- I. A *interdependência*, porque trabalhamos juntos e as metas individuais e organizacionais são atingíveis desta forma. As organizações, para procurarem garantir esta colaboração, muitas vezes, adotam, por exemplo, mecanismos de controlo e alteram processos de tomada de decisão, processos internos, sistemas de recompensas e estruturas.
- II. A *diversidade* da força de trabalho – quanto maior a diversidade de colaboradores, menos aspetos em comum (cultura, língua, etc.) e maior a necessidade de garantir a confiança.
- III. Mudanças na *organização do trabalho*, que vão de encontro a uma gestão mais participativa e à implementação da gestão por equipas e por projeto, são práticas que exigem o desenvolvimento de uma relação de confiança entre os colaboradores e a organização, promovendo e facilitando a coesão e a colaboração.

A confiança tem um papel relevante na relação da Gestão de Recursos Humanos com a eficiência e eficácia dos processos organizacionais e no bem-estar. Em períodos de crise como os atuais, em que a Gestão de Recursos Humanos tem um papel importante em processos que podem criar uma elevada ambiguidade nas relações entre a organização e os colaboradores, entre o empregador e os trabalhadores, como sejam o *downsizing* ou alterações na relação de emprego (novos contratos, por exemplo), a importância da confiança torna-se mais significativa. E, como referem Searle e Dietz (2012), um novo campo de investigação surge, neste domínio, a que esse contexto não é estranho: a reposição da confiança e o papel da Gestão de Recursos Humanos neste processo e a compreensão do modo como as relações de emprego anteriores podem afetar a construção de confiança no estabelecimento de uma nova relação.

3. Consequências de Confiar (ou Não!)

A confiança organizacional é importante para que as organizações sejam criativas e inovadoras (Rodrigues e Veloso, 2012) e para que os clientes adotem novos comportamentos (Machado e Veloso, 2011), entre outros aspetos. Colaboradores satisfeitos, confiam mais (Malheiro e Veloso, 2010), com impacto positivo no desempenho organizacional (Gould-Williams, 2003).

A confiança organizacional é também um facilitador da mudança organizacional (Morgan e Zeffane, 2003) e da implementação de práticas de gestão de recursos humanos (Veloso *et al.*, 2010; Ferreira *et al.*, 2010). Atitudes mais positivas aumentam o nível de cooperação (e outras formas de comportamento no trabalho) e produzem níveis superiores de desempenho organizacional. O aumento dos níveis de confiança conduz a processos de trabalho em equipa

mais eficientes, o que leva a intervenções, por parte dos gestores e consultores organizacionais, no sentido de promover relações de confiança (Gould-Williams, 2003).

O nível de confiança evoluirá conforme as partes interajam, ou seja, é dinâmico, muda com o tempo e produz diferentes tipos de consequências. Assim, a quebra de níveis de confiança pode conduzir a um aumento de controlo da parte da organização, sendo o exercício da supervisão por parte da chefia percebido pelos colaboradores como evidência de falta de confiança da organização (Morgan e Zeffane, 2003), com impacto negativo nos resultados organizacionais, como, por exemplo, a inovação (Rodrigues e Veloso, 2012). Rodrigues e Veloso (2012) concluíram que os grupos de profissionais, numa organização industrial, que maior confiança tinham nos seus supervisores diretos eram mais propensos a arriscar novas ideias (aspeto essencial para a inovação) e que os trabalhadores indiretos arriscavam mais ideias do que os trabalhadores diretos (ou seja, do que aqueles que trabalhavam diretamente na produção). Os autores sugerem como explicação para este resultado da sua investigação o facto de os subordinados que percebem menor risco na sua relação com a chefia arriscarem mais ideias e de os trabalhadores sujeitos a maiores rotinas no seu dia-a-dia laboral, menor autonomia e participação na tomada de decisão, como é o caso dos colaboradores diretos, apresentarem menos ideias novas. Concluem que fatores como o estilo de liderança, os mecanismos de controlo, a proximidade com a chefia (que poderá proporcionar maiores oportunidades de comunicação e, especificamente, *feedback*) podem influenciar este processo.

4. A Confiança e a Gestão de Recursos Humanos

A confiança tem-se evidenciado como um fator importante no sucesso das organizações e a quebra de confiança, nos seus insucessos (Whitener, 2001), na sua estabilidade e no bem-estar dos colaboradores (Albrecht e Travaglione, 2003: 76). Os resultados de uma investigação que Albrecht e Travaglione (2003) realizaram em duas organizações do setor público mostram que a confiança nos gestores seniores influencia o grau de envolvimento dos colaboradores, as suas possíveis intenções de saída e o cinismo face às mudanças que possam ser introduzidas na organização, fatores importantes para manter competitiva uma organização no mercado. Fatores situacionais como uma comunicação fluida, a justiça e a equidade nas políticas e nos procedimentos organizacionais, as perceções de apoio organizacional, a satisfação com o trabalho e a segurança de emprego são importantes para estabelecer uma relação de confiança com os gestores seniores, como referimos anteriormente.

Albrecht e Travaglione (2003) sugerem que a organização pode influenciar a confiança experimentada pelos colaboradores, contribuindo para estabelecer e manter a sua perceção de equidade e justiça na aplicação de práticas como a seleção, a gestão de carreiras (promoções) e a gestão do desempenho e o sistema de compensação e recompensas (Whitner, 2001). A comunicação tem, também, aqui um papel fundamental, pois a quantidade e a qualidade da informação disponibilizada pela e na organização pode influenciar a confiança e é mesmo, segundo os autores, um antecedente da confiança.

A Gestão de Recursos Humanos é, pois, um instrumento que permite o desenvolvimento de uma relação de confiança entre colaboradores e chefias, uma vez que a confiança é influenciada pelos resultados de decisões tomadas a nível organizacional.

A relação entre a confiança e a Gestão de Recursos Humanos tem sido investigada de múltiplas formas. Segundo Searle e Dietz (2012: 334), a confiança surge como um *antecedente* (influenciando as escolhas de políticas de Gestão de Recursos Humanos pelos colaboradores), uma *consequência* (uma política de Gestão de Recursos Humanos influenciando os níveis de confiança, como, por exemplo, Mayer e Davis divulgaram e Whitner afirma), uma *correlação* (quanto mais presente estiver a Gestão de Recursos Humanos na organização e mais influência tiver, maior nível de confiança será relatado); um *mediador* (a confiança como a “caixa negra” na avaliação do impacto da Gestão de Recursos Humanos no desempenho organizacional e no bem-estar) ou um *moderador* (um clima de confiança desenvolve ou diminui o impacto da Gestão de Recursos Humanos no desempenho organizacional).

O papel relevante da confiança como mediador entre a Gestão de Recursos Humanos e o desempenho organizacional não tem sido aprofundado, ainda que em investigações que envolvem práticas de desempenho de *elevado envolvimento* – i.e., que enfatizam a participação, a autonomia e o envolvimento dos colaboradores – tenha indiretamente sido considerado. De facto, as práticas de Gestão de Recursos Humanos de *elevado envolvimento* deveriam comunicar ao colaborador até que ponto a organização confia neles, esperando obter como resultado uma maior satisfação e um maior compromisso e uma menor intenção de saída (Guest, 1999; Marchington e Grugulis, 2000; Gould-Williams, 2003).

Assim, se os colaboradores perceberem que a organização confia neles, estarão mais envolvidos e mais satisfeitos, com um claro impacto no desempenho organizacional. A percepção de confiança é influenciada pela forma como a organização mantém procedimentos e políticas de Gestão de Recursos Humanos justos, em particular na seleção, na avaliação de desempenho, na retribuição e na gestão de carreiras, como já referimos, solicita a participação dos colaboradores nos processos de tomada de decisão e investe na comunicação.

Veloso *et al.* (2010) realizaram, no âmbito do projeto “Confiança Organizacional e processos de mudança”, com o financiamento da Fundação para a Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (PTD/PSI/74509/2006), dois estudos de caso de duas câmaras municipais, organizações que, fruto do seu contexto específico possuíam um nível de sofisticação do sistema de práticas de Gestão de Recursos Humanos semelhante, i.e., dispunham de igual acesso às práticas de Gestão de Recursos Humanos e os sistemas de Gestão de Recursos Humanos apresentavam-se estruturados de forma semelhante.

Numa das câmaras, os colaboradores revelaram maior confiança nas suas chefias e apresentaram também maior participação, expressão de opiniões críticas sobre a vida interna da organização e estavam mais envolvidos. Revelaram, relativamente à outra câmara municipal estudada, uma percepção positiva sobre a Gestão de Recursos Humanos, maior disponibilidade para aderir a mudanças que estavam a ser introduzidas na Gestão de Recursos Humanos em todo o país ao nível da Administração Pública e Local, especificamente a implementação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (S.I.A.D.A.P.).

Os autores salientam, face às evidências dos dois estudos de caso, que a existência de uma percepção de confiança é, sem dúvida, importante na disposição para mudar, a um nível estratégico. Quando há um enfoque num nível mais operacional ou de intervenção, o desenho dos sistemas de Gestão de Recursos Humanos ao nível da sua componente de participação e de

autonomia parece influenciar as percepções de confiança dos colaboradores. E concluem, considerando que existem algumas pistas que podem sugerir que existe uma relação entre a confiança organizacional e a Gestão de Recursos Humanos, evidenciando o seu impacto na adesão a mudanças.

É também importante notar a percepção positiva da Gestão de Recursos Humanos por parte dos colaboradores na câmara onde se manifestam expectativas mais positivas face à organização e maior confiança, o que vai de encontro ao afirmado por Alfes, Shantz e Truss (2012: 409), segundo os quais as percepções dos colaboradores sobre a Gestão de Recursos Humanos da sua organização são relevantes para a criação e manutenção da confiança.

5. Pistas de investigação futuras

A investigação sobre a confiança organizacional apresenta-se desafiante e estimulante. Para além de ser necessário aprofundar o constructo, bem como a sua medida (Keating *et al.*, 2010), verifica-se uma busca de compreensão do seu impacto, através da Gestão de Recursos Humanos e dos processos que a sustentam. Por exemplo, Searle *et al.* (2011) referem como é importante, para as organizações, aprofundar a compreensão do processo de desenvolvimento e manutenção da confiança dos seus colaboradores. Apesar de o estudo que realizaram contribuir de uma forma importante para o conhecimento das relações da confiança com as políticas e práticas de Gestão de Recursos Humanos, os autores apontam, como direção futura para a investigação neste domínio, “compreender a direção da causalidade e os papéis distintos e complementares de fatores contextuais e situacionais na confiança dos colaboradores no seu empregador” (idem: 1100).

Searle e Dietz (2012: 339) referem como pistas para futuras investigações, no âmbito da confiança no trabalho, fatores individuais diferenciadores, dinâmicas de poder e o papel destes fatores na seleção e na formalização de políticas e práticas de Gestão de Recursos Humanos nas organizações e nas ligações causais entre confiança, Gestão de Recursos Humanos e resultados.

Mahajan, Bishop e Scott (2012: 186) apontam, mais especificamente, para a necessidade de testar a relação de diferentes tipos de comunicação (como mensagens de correio eletrónico *versus* comunicação cara a cara) com a confiança dos colaboradores e o seu envolvimento, ou face aos diferentes estilos de comunicação organizacional, procurando perceber se esta poderá ser disruptiva, ou seja, quebrar a relação de confiança.

Na nossa opinião, e face ao contexto atual, seria importante perceber a evolução da confiança nas relações de emprego, principalmente quando certos processos de mudança organizacional (*downsizing*, alteração contratual, diminuição de regalias, etc.) podem corromper a relação de confiança já estabelecida. Seria, também, importante verificar qual o seu impacto no bem-estar dos colaboradores e no desempenho organizacional.

Conclusão

A confiança organizacional é importante nas relações de emprego porque está associada, por exemplo, a colaboradores satisfeitos e a níveis de desempenho organizacional mais

elevados. A sua ausência está, geralmente, associada a práticas de Gestão de Recursos Humanos centradas no exercício de controlo, o que se revela prejudicial à existência de inovação e ao trabalho em equipa, entre outros. A confiança é importante para os práticos e para as organizações. Segundo Searle e Dietz (2012), a investigação sobre esta temática salienta a importância das escolhas relativas aos sistemas de Gestão de Recursos Humanos, que são um veículo de informação para os colaboradores sobre se a organização merece a sua confiança. Os mecanismos formais e informais de comunicação são relevantes nos processos de confiança, quer promovendo a confiança entre as diferentes partes (colaboradores, chefias e organização), quer na quebra de confiança.

A investigação realizada em torno da confiança organizacional tem, nesta última década, aumentado. Contudo, persistem, ainda, algumas necessidades de aprofundamento da medida de confiança, garantindo uma maior fiabilidade e compreensão dos processos que a sustentam e do seu impacto.

Bibliografia:

- ALFES, K., SHANTZ, A., TRUSS, C. (2012), "The link between perceived HRM practices, performance and well-being: The moderating effect of trust in the employer", *Human Resource Management Journal*, 22 (4), pp. 409-427.
- ALBRECHT, S., TRAVAGLIONE, A. (2003), "Trust in the public-sector senior management", *International Journal of Human Resource Management*, 14 (1), pp. 76-92.
- AB AZIZ, N., AHMAD, R., DOMINIC, D. (2012), "Trusted partner identification method through trust values for e-business (B2B) supply chain integrator-A qualitative analysis using Sequential Explanatory Strategy", *Computer & Information Science (ICCIS)*, 2012 International Conference on. IEEE, pp. 120-124.
- FERREIRA, A.T, KEATING, J., SILVA, I., VELOSO, A. (2010), "Tomada de Decisão em Gestores de Recursos Humanos e Confiança Organizacional" (em linha), *Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, Braga, Universidade do Minho, disponível em: <http://www.actassnip2010.com> [acesso: 01 de Abril de 2012].
- GOULD-WILLIAMS, J. (2003), "The importance of HR practices and workplace trust in achieving superior performance: A study of public-sector organizations", *International Journal of Human Resource Management*, 14 (1), pp. 28-54.
- KEATING, J., SILVA, I., VELOSO, A. (2010), "Teste de um modelo de confiança organizacional", *Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, Braga, Universidade do Minho, disponível em: <http://www.actassnip2010.com> [acesso: 01 de Abril de 2012].
- KROGER, F. (2012), "Trusting organizations: The institutionalization of trust in interorganizational relationships", *Organization*, 19 (6), pp. 743-763.
- MACHADO, L. A., VELOSO, A. (2011), "O desenvolvimento da confiança nas comunidades terapêuticas e o seu impacto na adesão ao tratamento", *Psicologia Reflexão e Crítica*, 24 (3), pp. 523-532.
- MALHEIRO, J., VELOSO, A. (2010), "A satisfação laboral e a confiança organizacional em três empresas de Tecnologias da Informação: Um estudo exploratório", in E. Vaz e M.

- Meirinho (org.), *Recursos Humanos: Da teoria às boas práticas. Artigos de investigação e intervenção*, Santo Tirso, Editorial Novembro, pp. 405-421.
- MAYER, R., DAVIS, J., SCHOORMAN, F. (1995), "An Integrative model of organizational trust", *Academy of Management Review*, 20, pp. 709-734.
- MAYER, R. C., GAVIN, M. B. (2005), "Trust in management and performance: who minds the shop while the employees watch the boss?", *Academy of Management Journal*, 48 (5), pp. 874-888.
- MAHAJAN, A., BISHOP, J. W., SCOTT, D. (2012), "Does trust in top management mediate top management communication, employee involvement and organizational commitment relationships?", *Journal of Managerial Issues*, 24 (2), pp. 173-190.
- MOLLERING, G. (2001), "The nature of trust: From Georg Simmel to a theory of expectation, interpretation and suspension", *Sociology*, 35 (2), pp. 403-420.
- RODRIGUES, F., VELOSO, A. (2012) [artigo submetido e em avaliação], "Confiança organizacional, risco e criatividade".
- ROUSSEAU, D., SITKIN, S. B., BURT, R. S., CAMERER, C. (1998), "Not so different after all: A cross-discipline view of trust", *The Academy of Management Review*, 23 (3), pp. 393-404.
- SCHOORMAN, F. D., MAYER, R. C., DAVIS, J. H. (2007), "An integrative model of organizational trust: Past, present and future", *Academy of Management Review*, 32 (2), pp. 344-354.
- SEARLE, R., DIETZ, G. (2012), "Trust and HRM: Current insights and future directions", *Human Resource Management Journal*, 22 (4), pp. 333-342.
- SEARLE, R., DEN, H., DEANNE N., WEIBEL, A., GILLESPIE, N., SIX, F., HATZAKIS, T., SKINNER, D. (2011), "Trust in the employer: The role of high-involvement work practices and procedural justice in European organizations", *International Journal of Human Resource Management*, 22 (5), pp. 1069-1092
- SYDOW, J. (1998), "Understanding the constitution of interorganizational trust", in C. Lane e R. Bachman (eds.), *Trust within and between organizations: conceptual issues and empirical applications*, Oxford: Oxford University Press, pp. 31-63.
- SEPPANEN, R., BLOMQUIST, K., SUNDQVIST, S. (2007), "Measuring interorganizational trust: A critical review of the empirical research in 1990-2003", *Industrial Marketing Management*, 36, pp. 249-265.
- TZAFRIR, S. (2005), "The relationship between trust, HRM practices and firm performance", *International Journal of Human Resource Management*, 16 (9), pp. 1600-1622.
- VELOSO, A., FERREIRA, T., KEATING, J., SILVA, I. (2010), "A confiança organizacional e a Gestão de Recursos Humanos" (em linha), *Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*, Braga, Universidade do Minho, disponível em: <http://www.actassnip2010.com> [acesso: 01 de Abril de 2012].
- ZEFFANE, Z., CONNELL, J. (2003), "Trust and HRM in the new millennium", *International Journal of Human Resource Management*, 14 (1), pp. 3-11.
- WITHNER, E. (2001), "The impact of human resource activities on employee trust", *Human Resource Management Review*, 7 (4), pp. 389-404.

Precarização e riscos para a dignidade no trabalho

ANA MARIA DUARTE

Socióloga. Investigadora Associada do Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho

Introdução ou por que falar em dignidade no trabalho?

Propomo-nos, neste texto, refletir sobre trabalho e dignidade, indagando os modos como a precarização e a instabilidade das relações de emprego e de trabalho se podem constituir em processos portadores de ameaças e dificuldades à concretização da “dignidade”, bem como produtores de situações de trabalho distantes da ideia de “trabalho digno” (ILO, 1999). Referimo-nos não só às formas de trabalho desprovidas de direitos e de segurança (de que a utilização ilegal do recibo verde e os estágios/trabalhos não remunerados são exemplos maiores), mas também às ameaças à dignidade laboral patentes em fenómenos como a sobrecarga e a intensificação do trabalho e a flexibilidade horária. Partilhamos, assim, de uma noção alargada de precarização, defendendo que ela deve ter como revelador não apenas a insegurança dos vínculos de emprego (contratos a termo, no trabalho temporário, etc.), associada a baixos ou inexistentes níveis de proteção social, mas também a organização e as condições de trabalho e a perceção da precaridade e da insegurança por parte dos trabalhadores.

Por outro lado, e previamente, consideramos que o trabalho como fonte e lugar de dignidade, pelo menos a partir da estruturação da sociedade salarial, tem sido largamente admitido, com facilidade se concordando com Schnapper (1998: 15) quando afirma que “o cidadão moderno adquire a sua dignidade trabalhando”. Mais admitimos que, apesar das grandes transformações que o atravessam e das acesas discussões que o questionam, o trabalho continua a ser entendido, pelos indivíduos, como uma das fontes mais importantes fundadoras de sentido para as suas vidas e encarado como medida do valor pessoal, para além de permanecer como principal meio de subsistência. Se o trabalho parece perder alguma força enquanto categoria de análise, na realidade vivida, continua a ser “a referência identitária societal por excelência” (De Coster e Pichault, 1994: 28) e a definir o lugar dos indivíduos na sociedade. É, também, por isso que os fenómenos de desemprego e de precarização, característicos do mercado de trabalho atual, são encarados com inquietação e angústia: porque em causa está não apenas a possibilidade de obtenção de um rendimento que permita a sobrevivência e a satisfação das diferentes necessidades, mas também a autoestima e o autorrespeito a isso associados. Estes riscos éticos, ligados à desregulação do campo

económico, em particular, do mercado de trabalho, não devem ser descurados quando se pretende fazer uma análise e avaliação do conjunto dos riscos sociais das nossas sociedades.

Neste sentido, interessa atentar na noção de “dignidade” no mundo do trabalho, pois, apesar de não constituir um instrumento conceptual das ciências sociais, é uma categoria cada vez mais utilizada pelos indivíduos (sobretudo para a reivindicarem), mormente nos tempos mais recentes e em contextos laborais marcados pela flexibilização e precarização, e tem aparecido, implícita ou explicitamente, em várias análises. Por outro lado, no domínio político-laboral, a noção de “trabalho digno” avançada pela OIT, que remete para a defesa dos direitos dos trabalhadores à escala internacional, vem marcando e influenciando a ação dos Estados nesta matéria, constituindo-se numa conceptualização normativa de referência que importa considerar. Parece-nos, também, que a abordagem em termos de “dignidade” poderá constituir uma lente alargada para ler as transformações e aspetos críticos do mundo do trabalho atual, particularmente a precariedade e a crescente individualização, muitas vezes transmutadas e ocultadas por certas visões e perspetivas que olham para as mudanças atuais como tratando-se apenas de flexibilidade. Uma diferença de termos não despicienda, uma vez que o vocábulo flexibilidade tende a ser associado a algo positivo e desejável, ao contrário do que acontece com o de precariedade.

1. Trabalho e dignidade

Entre “trabalho” e “dignidade” estabelecem-se relações complexas, ricas e ambivalentes. Se hoje se admite que o trabalho é uma das mais importantes fontes de dignidade humana, nem sempre foi assim. Uma análise, mesmo que breve, das transformações históricas do valor e significados atribuídos ao trabalho mostra-nos que, durante toda a Antiguidade, o trabalho era considerado uma atividade degradante e indigna (Arendt, 1995; Gorz, 1991)¹. Nas comunidades pré-industriais, no mundo clássico (Grécia e Roma) e na Idade Média, o trabalho não era concebido como um valor fundamental, nem permitia chegar a fins especialmente edificantes. Pelo contrário, era depreciado e desvalorizado, circunscrito ao domínio privado, das necessidades básicas, de alimentação e vestuário, do ser humano, que, desse modo, era igualado aos restantes animais lutando pela sobrevivência (Duran Vázquez, 2008: 129). Esta perceção do trabalho como um esforço árduo e penoso² manteve-se dominante até à primeira modernidade³. A cultura judaico-cristã expressa bem esta conceção do trabalho como algo difícil

¹ Embora, para a religião cristã, representasse também um meio de dignificação. Segundo esta, sobretudo a sua narrativa/mito fundador, o ser humano estava condenado a trabalhar para remir o pecado original e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus. O trabalho era concebido como uma “pena”.

² Vale a pena, a este propósito, lembrar a origem etimológica de trabalho. A palavra “trabalho” deriva da palavra latina *tripalus* (três paus), que, no latim popular, designava um dispositivo ainda hoje chamado “tronco”, usado para ferrar animais de grande porte, como os bois e os cavalos (era, portanto, um instrumento de tortura). Daí o verbo *tripaliare*, que significa torturar.

³ Não obstante a grande viragem no significado atribuído ao trabalho que acontecerá no decorrer da época moderna, convém não esquecer que esta dimensão de constrangimento do trabalho, como uma atividade que se faz por necessidade para sobreviver, acompanhará sempre o trabalho enquanto realidade concreta, vivida, sobretudo pelos trabalhadores das classes mais despossuídas, e tendendo a perder peso, mas não desaparecendo completamente, à medida que nos afastamos do trabalho forçado, determinado por fatores externos.

e penoso (*comerás o pão com o suor do teu rosto*)⁴, reservado aos escravos, aos servos e às classes baixas. As classes altas, os monges e o clero, dedicavam-se à ciência, à arte, à gramática, ao serviço religioso e sociocaritativo público e a nobreza dedicava-se à guerra e à fruição do lazer (caça, jogos e festas na corte...), não sendo estas atividades ("nobres") consideradas trabalho. As atividades contemplativas eram mais valorizadas do que as atividades produtivas, manuais, corpóreas (dualismo ontológico corpo/espírito).

O trabalho era, portanto, uma atividade corporal depreciativa, indigna dos homens livres e que os impedia de se dedicarem àquilo que verdadeiramente os elevava e prestigiava: a contemplação, a arte, a religião, o ócio, a reflexão... Era o tempo em que "o trabalho era o oposto de moral" (idem), uma tendência que se começará a inverter no decorrer da época moderna, entre os séculos XVI e XVIII. Por influência de um conjunto de acontecimentos de caráter diverso, tais como a Revolução Industrial, o surgimento do Estado Moderno e da burguesia, a ciência moderna e a Reforma Protestante, o trabalho, "antes depreciado, passa a constituir uma atividade de primeiro plano para o interesse público pela sua contribuição para a criação de riqueza, objetivo primordial que a partir deste momento as sociedades modernas passam a definir para si" (Duran Vásques, 2008: 131). Assim, a tradição moderna, de Smith a Marx, reconhece a centralidade do trabalho, erige-o em dever moral e em condição de cidadania, estabelecendo-se um elo fundamental entre trabalho produtivo e cidadania. O trabalho aparece como "o grande integrador", simultaneamente com as suas funções produtiva, redistributiva e de socialização.

Mas, com o fim do período frequentemente designado por "trinta gloriosos" (1945-1975) e o assomar do desemprego, o trabalho e o seu valor começam a ser questionados, anunciando-se a sua crise e a diminuição da sua importância na vida coletiva e individual. Aparecem os debates sobre o "fim do trabalho" e/ou a limitação da sua importância na estruturação dos modos de vida dos indivíduos (Gorz, 1991; Rifkin, 2000; Méda, 1999; Beck, 2000). Um dos aspetos em que se sustentam estas teses é o da constatação de que o desenvolvimento tecnológico e, particularmente, a designada terceira revolução industrial, ou microeletrónica, ao reduzir em muito a necessidade do trabalho humano na produção de riqueza, provocou o fim da sociedade do pleno emprego. Por outro lado, discute-se também, e na sequência, o valor e o significado subjetivo do trabalho, questionando-se o seu papel como principal estruturador da vida das pessoas e relativizando a sua importância nos processos de socialização e construção das identidades sociais.

Sobre estas teses, cabe-nos considerar que uma coisa é afirmar-se a rarefação e o declínio tendencial do pleno emprego – ideia a que não se coloca grandes objeções, pois a realidade tem-na vindo a evidenciar; outra, mais discutível, é, a partir daí, deduzir-se que a atividade laboral vem ocupando um espaço cada vez menor na vida dos indivíduos (Méda, 1999) e que vem perdendo a sua importância e o seu estatuto de principal categoria de interpretação das sociedades atuais. Parece-nos que, apesar de estar a passar por inúmeras "desordens" que diminuam as possibilidades de integração dos trabalhadores, o trabalho permanece o principal

⁴ A doutrina social da Igreja apresenta atualmente um entendimento algo diferente, conferindo dignidade ao trabalho e denunciando as situações de trabalho que atentem contra a dignidade dos trabalhadores. Os documentos da Igreja, a partir da Encíclica *Rerum Novarum* (1891), do Papa Leão XIII, vêm demonstrando preocupação com os problemas dos trabalhadores e têm, aliás, servido de orientação para as Constituições dos mais diversos países, influenciando-as no que aos direitos básicos do trabalhador e da dignidade humana diz respeito.

pilar da identidade individual, o principal estruturador do tempo e da ordem social. Dito de outro modo, a função de socialização proporcionada pelo trabalho mantém-se central “quer porque continua a gerar identidades inclusivas, quer, e sobretudo, porque cada vez mais gera identidades precárias e frágeis” (Ferreira, 2001: 268). A segunda coisa que, geralmente, se pergunta a qualquer pessoa, após o seu nome, (ainda) é “o que faz?”. Hoje, pelo caráter mais precário, reversível e descontínuo das posições ocupadas no mercado de trabalho, a resposta é menos fácil, mas quase sempre (ainda) passa por afirmar: “Eu sou professor, mecânico, caixa de supermercado...”. A utilização do verbo “ser” mostra que o trabalho está no centro da construção identitária do sujeito. Basta pensar na experiência mutiladora que constitui o desemprego para disso nos persuadirmos⁵.

Ao assumir o pressuposto de que o trabalho mantém a sua centralidade como fundamento da subsistência e do reconhecimento identitário dos sujeitos, estamos, no mesmo passo, a adotar o seu corolário, ou seja, a importância do trabalho como espaço e fonte de sentimentos de dignidade. Mas, simultaneamente, é preciso considerar que existe uma diferença enorme em relação a períodos anteriores, como assinala Castel (2003: 80-81): “é que se o trabalho não perdeu a sua importância, ele perdeu muito da sua consistência, designadamente o seu poder de proteção” e, nesse sentido, a ausência dessas proteções, relacionadas com os fenómenos de precarização e flexibilização do trabalho, pode resultar, para além de outras importantes consequências económicas e sociais, em ameaças à concretização da dignidade dos trabalhadores e em situações de trabalho distantes da ideia de um “trabalho digno”. Torna-se, então, pertinente indagar os efeitos da precarização e da flexibilização nos planos psicológico e moral, nomeadamente em termos do desenvolvimento de sentimentos de indignação, de *stress* e de não respeito e não reconhecimento.

2. Como indagar a “dignidade” no mundo do trabalho: uma experiência subjetiva, objetivamente condicionada

Facilmente se usa e invoca a expressão “dignidade”, às vezes, até, em contextos diametralmente opostos. Há, mesmo assim, momentos, como o atual, em que a “dignidade” parece estar mais em voga, porque mais ameaçada e mais aviltada. São vários os movimentos que hoje reclamam por dignidade e/ou denunciam situações e factos que a colocam em causa. Grande parte destas manifestações liga-se direta ou indiretamente com o trabalho, exprimindo inquietação face às evoluções observadas no mundo do trabalho, ainda que algumas se refiram também, e concomitantemente, a uma preocupação geral com o agravamento das condições de vida, o empobrecimento, a persistência da miséria no “terceiro mundo” e com o poder crescente das finanças e dos negócios internacionais.

Mas, de que se fala quando se fala em dignidade? O que é, exatamente, um atentado ou ameaça à dignidade? Geralmente, e em termos correntes, usa-se a palavra sem necessidade de a explicitar, subentendendo-se tratar-se de um valor e necessidade essencial do ser humano – o valor primeiro e fundamental, preexistente a todos os outros – que deve ser respeitado e

⁵ Sobre este tema, consulte-se, na literatura sociológica nacional, os trabalhos de Duarte (1997, 1998), Araújo (2008) e Marques (2009).

prestigiado. Ou seja, pelo simples facto de ser humana, da sua humanidade, cada pessoa merece o respeito dos outros, independentemente da sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição social e económica. Cada um pode e deve aceder a esta condição de dignidade que é o reconhecimento de si como um ser humano igual a todos os outros. Daí, a expressão utilizada ser, geralmente, “dignidade da pessoa humana” ou “dignidade humana”, em termos gerais e abstratos.

A preocupação com a dignidade da pessoa humana tem encontrado, sobretudo após a II Guerra Mundial, ressonância numa generalizada consagração normativa, incluindo os próprios textos constitucionais. A dignidade aparece não só como um valor juridicamente protegido, mas também como norma fundadora e estruturante de todo o ordenamento jurídico. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, faz da dignidade humana a base de todos os direitos fundamentais. Também a Constituição portuguesa de 1933 já havia considerado a dignidade da pessoa humana um princípio fundamental (art.º 1.º).

Qualquer pessoa sabe identificar quando está face a situações que atentam contra a dignidade humana. Por exemplo, é ponto assente que a tortura avilta a dignidade, que o não-fornecimento de medicamentos ou alimentos essenciais à sobrevivência ou o trabalho escravo constituem atentados à dignidade humana. Este conhecimento intuitivo de um valor comum e partilhado (absoluto e universal) inerente a todo o ser humano dispensa, no quotidiano, uma definição lógica-racional do termo e permite identificar comportamentos que negam ou enaltecem a dignidade humana. De qualquer modo, pode sempre indagar-se se o significado de dignidade humana não é histórica e culturalmente construído, fazendo com que a conceção atual de dignidade humana possa não ser a mesma que presidiu a outras épocas da História.

Outra questão que se coloca, e que reforça grandemente a carga semântica, a imprecisão e a opacidade do termo, é a de se saber as condições que cada indivíduo define para si como condições de dignidade. Uma das dificuldades que se colocam à análise sociológica da dignidade no mundo do trabalho consiste, pois, na multiplicidade de significados que a noção de dignidade pode recobrir e recolher entre os indivíduos. Este carácter eminentemente subjetivo da noção, e mais da ordem do “dever ser” do que do “ser”, explica, em grande medida, a sua não constituição como conceito sociológico, sendo, sobretudo, matéria de reflexão do Direito e da Filosofia. Invocar a noção de “dignidade” e procurar delinear o seu conteúdo e os seus fundamentos remete, pois, para uma vasta reflexão jurídica e filosófica, a que aqui não atentaremos.

Se, em geral, as indagações em torno da noção de dignidade se revelam complexas, aplicá-las ao mundo do trabalho torna-se tarefa ainda mais árdua. O princípio da dignidade da pessoa humana preconiza que o ser humano, por ser humano, dever ser encarado como um fim em si mesmo e nunca como um meio, não devendo ser instrumentalizado nem coisificado. Como compatibilizar isso com a lógica instrumental das organizações de trabalho que tendem a encarar os trabalhadores como “meios”/ “recursos humanos” para atingir os fins da produção (e dos empregadores)? Os trabalhadores dependem do seu patrão e, por isso, são mais vulneráveis e expostos a diferentes riscos. Existe um desequilíbrio de poder entre as duas partes da relação de trabalho. É, aliás, a partir deste reconhecimento que se inscreve uma das mais importantes funções do Direito do Trabalho, a da proteção da parte mais frágil – o trabalhador –, procurando compensar ou reduzir esse desequilíbrio através de um conjunto de preceitos que garantam a defesa dos seus direitos e confirmem um mínimo de dignidade ao trabalho. Existe, portanto,

sempre uma tensão fundamental entre a procura de dignidade dos trabalhadores e o caráter instrumental das organizações de trabalho que a legislação nacional e internacional procura reduzir e regular.

No domínio da investigação, a “dignidade” no trabalho não constitui, como já referido, um conceito das ciências sociais, sendo escassas as tentativas da sua definição e operacionalização. Mas o termo tem sido frequentemente usado, sobretudo, para se fazer referência à sua falta, à sua perda. De facto, as preocupações com os obstáculos e ameaças à dignidade no trabalho têm estado continuamente presentes nas análises dos autores que se interessam pelo trabalho e pelas organizações. De formas diferentes e utilizando conceitos também diversos, podemos, por exemplo, constatar que os clássicos da teoria sociológica, Marx, Durkheim e Weber, chamaram a atenção para um conjunto de aspetos, relacionados com a industrialização, de degradação do trabalho e das condições de existência dos trabalhadores, suscetíveis de colocar em causa a sua dignidade⁶.

Atualmente, face ao contexto de competitividade económica global e aos processos de reestruturação a que tem dado lugar, assiste-se a um reativar das preocupações com a construção e manutenção da dignidade no mundo do trabalho, porque se reconhece que aqueles processos tendem a acarretar efeitos passíveis de colocar em causa a dignidade do e no trabalho. E ainda que não existam definições precisas do termo, há um entendimento implícito, por parte de quem o utiliza, de que se trata de uma necessidade essencial do ser humano, a síntese de todas as suas aspirações, e que haverá, portanto, que lutar por ela quando se encontra ameaçada, quando existem factos que dificultam, impedem ou negam a sua concretização.

A recente multiplicação de campanhas pela dignidade do trabalho e pelo trabalho digno dá bem conta disto. Embora muitas dessas campanhas e debates se focalizem nas questões do assédio e do *bullying*, colocando-se o acento nos comportamentos intimidatórios e opressores (abusos) que ocorrem no local de trabalho por parte de chefias e colegas de trabalho, o tema da dignidade do (no) trabalho abarca um conjunto de aspetos mais amplos, que há que considerar. Na verdade, com o agravamento das condições de acesso e permanência no mercado de trabalho, com a precariedade e as crescentes vulnerabilidades e desigualdades, os aspetos relacionados mais propriamente com a “qualidade” do trabalho e as condições do seu exercício têm vindo também a ser recolocados em destaque⁷. Grande parte dos autores que se têm interessado pelas mutações e tensões que atravessam hoje o mercado de trabalho, e

⁶ Marx evidenciou-o sobretudo através da noção de “alienação”, Durkheim através da noção de “anomia” e Weber através do conceito de “burocracia”.

⁷ Como, aliás, se faz eco nalgumas dessas campanhas. A título de exemplo, refira-se a campanha internacional “Trabalho Digno, Vida Digna”, apresentada e divulgada pela UGT em Portugal em janeiro de 2008, e o “Manifesto por um Trabalho Digno para Todos”, divulgado em junho de 2012 e assinado por portugueses “profissionalmente interessados e ligados ao mundo do trabalho”, principalmente juristas e sociólogos. A primeira surgiu no decurso do Fórum da OIT sobre “Trabalho digno para uma globalização justa” que se realizou em Lisboa em 2007. Entre as suas reivindicações, destacava-se a defesa do direito de os trabalhadores se organizarem, o alargamento da proteção social a todos, a mudança de práticas comerciais desleais e a garantia de que os trabalhadores migrantes não sejam explorados e gozem dos mesmos direitos que os outros trabalhadores. O “Manifesto por um trabalho digno para todos” surgiu em Portugal na sequência da última revisão do Código de Trabalho, em junho de 2012, com o objetivo de protestar publicamente “contra a sistemática adulteração de que tem vindo a ser objeto o direito do trabalho profundamente agravada com a recente revisão em curso do Código do Trabalho”. Mais denuncia que várias das suas concretas medidas, nomeadamente no que respeita ao tempo e à organização do trabalho, aos despedimentos e à negociação coletiva “não cumprem os desígnios constitucionais, infringindo vários dos seus princípios e normas, designadamente, entre outros, o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio do direito ao trabalho e à estabilidade no trabalho, o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar, o princípio da liberdade sindical, o princípio da autonomia coletiva”.

particularmente o grupo dos trabalhadores assalariados – e.g., Castel (1998), Paugam (2000), Sennet (2001), Boltanski e Chiapello (1999) –, aludem constantemente à ameaça à dignidade de que tais mudanças podem ser portadoras. Ora, o que pretendemos sublinhar é a ideia de que a ampliação da atipicidade e precariedade das relações laborais, bem como a generalização da insegurança e dos sentimentos de insegurança está a revelar novas sujeições e formas de exploração que comprometem a efetividade dos direitos humanos do trabalho e colocam desafios adicionais aos objetivos de persecução da dignidade no espaço do trabalho, quer nas suas componentes materiais, quer na sua dimensão subjetiva.

2.1 A noção de "Trabalho Digno" da OIT

Desde a sua criação, em 1919, que o principal objetivo da OIT é o de influenciar a comunidade internacional no sentido de regular as relações laborais de forma mais humana, promovendo ativamente a adoção de melhores condições de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores (Ferreira, 2001). Contra as tendências liberalizadoras e de desregulação do mercado de trabalho, a OIT contrapõe o princípio de que "o trabalho não é uma mercadoria" e atribui uma importância decisiva à existência de legislação laboral para garantir a segurança no emprego, a proteção social e a redução da pobreza. E, efetivamente, a partir da criação desta organização, os Estados membros passam a adotar, mais sistematicamente, normas e medidas de proteção do trabalhador, conferindo um quadro mínimo indispensável à salvaguarda da sua dignidade. Mas tal não significa que eles sejam garantidamente respeitados.

Com o conceito de trabalho digno, lançado em 1999 por Juan Somavia, a OIT pretende reafirmar e reavivar, num contexto de globalização desregulada que os estaria a questionar, os valores e princípios em que se fundou. Mais do que um conceito, trata-se de um paradigma de ação. Efetivamente, o termo reagrupa quatro dimensões, que são também quatro objetivos sociais e normativos a atingir: 1) a promoção do emprego de qualidade, 2) a promoção dos direitos e princípios fundamentais do trabalho, 3) a extensão da proteção social e 4) o diálogo social (ILO, 1999: 3). Resumidamente, a primeira dimensão aponta para a necessidade de se ter um horário e um ritmo de trabalho adequados e uma remuneração que permita satisfazer as necessidades da vida individual e coletiva. Os direitos no trabalho remetem para a liberdade de associação e para a não discriminação em função da etnia, do sexo ou da idade. A terceira dimensão aponta para a proteção social na doença e para a assistência social no desemprego. Finalmente, a quarta dimensão remete para a possibilidade de o trabalhador se fazer representar e ouvir, não apenas pela via clássica da representação sindical, como por outras formas de organização que se adaptem às novas formas de trabalho (Rodgers, 2002). Deste modo, a noção constitui, sobretudo, uma norma de ação e remete para uma situação desejável no domínio das relações laborais. Isso não impede que se constitua em objeto de análise sociológica, na condição de se assumir o seu caráter normativo e de se considerar que a sua operacionalização e concretização dependem da realidade socioeconómica e política dos diferentes países. Uma via possível é a averiguação do conjunto de dimensões e indicadores sociológicos para que ela aponta, e que são suscetíveis de objetivação, a fim de se proceder a uma análise dos aspetos incluídos na noção de "trabalho digno".

O enfoque na multiplicidade de dimensões e indicadores de uma situação de "trabalho digno" encaminha-nos para, e está também relacionado com, a necessidade de se entender, tal

como Hodson (2001), que, sendo a dignidade definida como uma característica e necessidade da condição humana, constituindo-se, portanto, como uma experiência subjetiva, isso não elide a existência de fatores externos ao indivíduo, de condições objetivas que contribuem para se alcançar e manter a dignidade ou, inversamente, para a negar ou ameaçar. Isto é, ainda que se reconheça que a dignidade é uma experiência subjetiva, que se pode diferenciar de indivíduo para indivíduo e de grupo social para grupo social, bem como de trabalho para trabalho, também se defende que a estrutura social pode potenciar ou restringir as condições e oportunidades da dignidade pessoal. Aplicando ao espaço do trabalho, dir-se-á que há condições de trabalho, formas de gestão e contextos organizacionais que favorecem a dignidade e condições de trabalho, formas de gestão e contextos organizacionais que a inibem.

2.2 Dignidade, autorrespeito e autoestima no espaço de trabalho: As ameaças, na perspetiva de Hodson (2001)

A perspetiva de Hodson (2001) torna-se importante para a compreensão desta questão. Para o autor, a dignidade é entendida de forma genérica como "*a capacidade de estabelecer um sentido de autovalorização e autorrespeito e de cultivar o respeito pelos outros*" (idem: 3), sendo concretizada na esfera política mediante a luta pela democracia e pela justiça, e na esfera económica através da posse de um salário que possibilite satisfazer todas as necessidades e da igualdade de oportunidades. Assim definida, a dignidade refere-se, sobretudo, a um sentimento que pode ser assimilado à atitude positiva que um indivíduo é capaz de adotar em relação a si mesmo, ou seja, o respeito por si próprio. A ausência de reconhecimento impede esse autorrespeito. A noção de dignidade aproxima-se, assim, das noções de respeito e de reconhecimento/valorização, também elas difíceis de definir, porque subjetivas⁸. Esta concetualização remete-nos para a dimensão subjetiva, para a experiência e vivência dos indivíduos, que, ainda que deva ser distinguida dos processos objetivos, é por eles fortemente condicionada. Desta ótica, a análise das experiências dos indivíduos permite-nos melhor compreender a forma como os trabalhadores afetados pela precarização e flexibilização das condições de trabalho são (se sentem) ameaçados na sua dignidade, na sua identidade e nas suas relações com os outros.

No espaço laboral, a dignidade é perspetivada por Hodson (2001)⁹ em termos da sua manutenção e defesa, por um lado, e em termos da sua ameaça ou perda, por outro. Referiremos aqui apenas os tipos de obstáculo com que os trabalhadores se confrontam na sua procura de dignidade no trabalho, que são, segundo o autor, quatro¹⁰. Em primeiro lugar, eles podem encontrar problemas de má gestão e abuso. Sendo a empresa um espaço onde o poder está desigualmente repartido, é também um local propício a que os que ocupam posições hierárquicas superiores abusem do seu poder. Hodson salienta que mesmo os superiores

⁸ Não iremos deter-nos na discussão destas noções, mas registre-se que interessará fazê-lo para uma compreensão mais cabal do conceito de dignidade. Sem referência à procura de respeito e de reconhecimento que os indivíduos exigem aos outros, as noções de "atentado à dignidade", "ofensa" e "humilhação" muito dificilmente são compreendidas.

⁹ Hodson baseia a sua análise num dispositivo metodológico não muito usual, que consistiu, primeiro, em recensar as monografias de empresas publicadas em língua inglesa entre 1952 e 1992, retendo 86 segundo dois critérios: 1) a observação deveria ter durado pelo menos seis meses na mesma organização e 2) ter-se focado sobre um grupo de trabalhadores em particular. Estas etnografias foram depois alvo de um tratamento quantitativo segundo um sistema de codificação previamente elaborado.

¹⁰ De qualquer modo, pode-se indicar que são também quatro os tipos de estratégias que os trabalhadores desenvolvem para manter ou defender a dignidade: a resistência, a cidadania, a criação de esquemas de atribuição de sentido e o desenvolvimento de relações sociais no trabalho (Hodson, 2001).

hierárquicos que não são arrogantes ou dominadores tendem a resvalar para situações em que abusam do seu poder e do lugar que ocupam. Hodson aproxima-se aqui dos estudos acerca do assédio moral no trabalho. A gestão incompetente pode, igualmente, constituir um grave problema em certas organizações e revelar-se bastante danosa para os trabalhadores. Em segundo lugar, o excesso de trabalho e a exploração podem, nalguns contextos, gerar um défice de dignidade no trabalho e conduzir à realização de trabalho desprovido de qualquer significado para os trabalhadores. Esta constatação, na linha marxista, remete para as relações de dominação que existem entre o capitalista, detentor dos meios de produção, e o trabalhador, que detém apenas a sua força de trabalho. Em terceiro lugar, as limitações à autonomia também podem inibir a afirmação da dignidade dos trabalhadores. O autor destaca o facto de a privação de autonomia ser acompanhada pela privação de responsabilidade e de ambas ocorrerem em vários setores de atividade e percorrerem várias categorias profissionais. Por fim, as contradições de envolvimento no trabalho, que se reporta, sobretudo, a situações e contextos laborais onde se apela fortemente ao “espírito de equipa”, exigindo-se de cada trabalhador o máximo empenho para benefício do funcionamento da equipa. Ora, o maior empenhamento tanto pode acarretar oportunidades, em termos de acréscimo do sentido de responsabilidade e dignidade no trabalho, como ameaçá-la seriamente, caso se introduza pressão adicional junto dos trabalhadores para estes trabalharem mais rápida e intensamente para se atingir os objetivos.

3. Precarização do trabalho e do emprego e ameaças à dignidade

Olhando para o mercado de trabalho atual, e atendendo a algumas estatísticas e indicadores sobre o emprego, nas últimas décadas, em particular na Europa e em Portugal, nota-se o mesmo processo: um quadro de precarização do trabalho que podemos fazer corresponder a um “défice de trabalho digno” e a um défice de reconhecimento social (fracos salários, falta de estima e respeito por parte dos colegas ou superiores hierárquicos). Já tivemos oportunidade de nos debruçar de forma desenvolvida, noutros momentos, sobre a noção de precariedade, abordando, inclusivamente, as dificuldades que se colocam à sua definição e operacionalização¹¹ e sublinhando haver vantagem em utilizar-se a expressão precarização em vez de precariedade, para evidenciar os processos que conduzem à situação de precariedade e não nos focarmos apenas na análise de um estado ou estados em que se encontram determinados indivíduos e grupos¹² (cf. Duarte, 2008, 2009, 2011). Limitamo-nos, assim, a referir aqui umas poucas ideias centrais sobre o assunto.

A primeira é a de que, não sendo um fenómeno novo, a precarização assume, hoje, contornos diferentes dos que tinha em épocas anteriores. Deixou de ser uma circunstância entendida socialmente como excepcional e passou a constituir um fator estrutural do mercado de

¹¹ Trata-se, fundamentalmente, de um conceito aberto e multidimensional (Duarte, 2008). Para a sua compreensão, é preciso ter em conta, entre outros aspetos, a sua própria trajetória no âmbito do discurso político e da investigação; os diversos sentidos que pode adquirir; o facto de não existir uma definição estatística e de existirem diferenças importantes consoante os contextos nacionais, o que dificulta a sua medição e análises comparativas.

¹² Para além disso, o conceito de precarização *social* permite dar conta do processo de institucionalização da precariedade, procedente das transformações legislativas referentes ao trabalho e à proteção social (Appay, 2005) e do processo de naturalização/legitimação da instabilidade, configurando-a como um valor moral.

trabalho, tal como acontece com o desemprego. Considerando a dimensão mais difundida, corrente e operacional da precarização – os empregos precários, definidos, essencialmente, pelo caráter temporário e involuntário do vínculo contratual, pela redução (ou ausência) dos direitos sociais e por um baixo rendimento –, é possível observar que eles se encontram em expansão, afetando um cada vez maior e número mais heterogéneo de indivíduos. Nos últimos vinte anos, o trabalho temporário, por exemplo, tem vindo a aumentar na União Europeia, ainda que com diferenças entre países, como se conclui no estudo de Oliveira e Carvalho (2008). Neste mesmo estudo, mostra-se também que o emprego precário se tem instalado persistentemente em todas as gerações, ainda que a geração mais jovem (15-24 anos) seja a mais afetada. Portugal é um dos países da Europa-25 com mais trabalhadores com contratos temporários (22,2% em 2011, segundo dados da Pordata), entre um quinto e um quarto do total de emprego, representando 847 mil indivíduos.

Mas, e em segundo lugar, a precarização não se confina aos vínculos precários e às relações objetivas de trabalho. Além desta dimensão temporal da precarização, que remete para empregos incertos, em que não é possível garantir a duração, nem a estabilidade, existem outras dimensões mais ocultas/invisíveis do processo de precarização a que estão sujeitos os trabalhadores que formalmente não têm essa insegurança do vínculo, mas que vivem, de igual modo, inseguranças, tensões, contradições e inconsistências no trabalho. Na verdade, os contextos de reestruturação empresarial, orientados, no essencial, para a compressão dos custos de trabalho de forma a melhorar a produtividade e a competitividade, têm conduzido, para lá da precarização sistemática dos vínculos laborais, a um agravamento das condições técnico-materiais e organizacionais de exercício do trabalho, nomeadamente à intensificação dos seus ritmos, ao excesso de trabalho, à desregulação do tempo de trabalho e a uma maior mobilidade da mão-de-obra.

Está-se, assim, a não subscrever totalmente as perspetivas dualistas do mercado de trabalho, sobretudo quando, a propósito do tema, se afirma a existência de uma oposição entre os *insiders* (os que beneficiam de um contrato efetivo), que estariam protegidos da precariedade, e os *outsiders* (trabalhadores a termo, temporários e os desempregados), que seriam marginalizados, precarizados. Os processos de “desestabilização dos estáveis” (Castels, 1995) e de “desmoralização da classe operária” (Béaud e Pialoux, 1999), bem como o recrudescimento dos sentimentos de insegurança e medo de perder o emprego e aspetos valorizados do emprego (Burchell, 2002), contrariam fortemente a ideia de que os trabalhadores efetivos, os *insiders*, se encontrariam hoje a salvo de qualquer risco de desemprego e precarização. Concedendo que as implicações para uns e outros destes trabalhadores são diferenciadas e que a precariedade possa ser experienciada de formas diversas, dizemos, mesmo assim, com Bourdieu (1998: 114) que “A precariedade está em toda a parte”. E, segundo Pinto (2006: 189), “talvez esteja para ficar”, se se atender ao processo de legitimação e de institucionalização de que é alvo, principalmente no próprio ordenamento jurídico, mas também nos discursos de muitos dirigentes, gestores, economistas e jornalistas económicos, e sobretudo porque os operadores ideológicos e as quase-mitologias aí presentes tendem a “incorporar-se, como componente naturalizada, nas práticas sociais”.

Só alguns aspetos da precarização aqui referidos são contemplados na análise de Hodson (2001) acerca dos obstáculos à afirmação da dignidade dos trabalhadores no espaço do trabalho.

Mas é possível ver todas estas dimensões e indicadores da precariedade refletidos em outras tantas dimensões e situações objetivas potenciadoras de ameaças e negações à dignidade laboral e à concretização de um “trabalho digno” e, sobretudo, produtoras de sentimentos de desrespeito e ofensas à dignidade dos trabalhadores. Disso daremos conta a seguir, ainda que de forma não exaustiva e não entrando numa análise fina de todos os indicadores possíveis e específicos da noção de “trabalho digno”. Focaremos apenas alguns aspetos e dimensões mais gerais.

3.1 Desemprego, risco de despedimento, insegurança no emprego

Começemos por considerar o desemprego – manifestação mais extrema de precarização –, que tem atingido, em Portugal, taxas muito elevadas e se tem vindo a agravar exponencialmente nos últimos anos, constituindo-se como um dos problemas mais graves da sociedade portuguesa contemporânea. De acordo com dados divulgados pelo INE, a taxa oficial de desemprego era de 16,9% no 4.º trimestre de 2012, correspondendo a mais de 920 mil portugueses sem trabalho, e registando um agravamento de 8,7% relativamente ao ano de 2008 (8,2%). O desemprego entre os jovens entre os 15 e os 24 anos é ainda mais alarmante, registando uma taxa de 40% no final de 2012¹³. O Relatório da OIT sobre Tendências Mundiais do Emprego (ILO, 2012) identifica 197 milhões de pessoas desempregadas no mundo – um aumento de 4 milhões em relação a 2011 (193 milhões) e de 28 milhões por referência a 2007, antes da crise global – e estima um aumento para 212 milhões em 2013. Este Relatório destaca, ainda, o surgimento de um novo fenómeno, o dos jovens que vivem o desemprego de longa duração desde que chegam ao mercado de trabalho, o que faz com que seja cada vez maior o número dos que abandonam o mercado de trabalho não estando a trabalhar, nem estando “desempregados”, nem estando na escola ou em formação.

Ora, a situação de desemprego configura, de acordo com os pressupostos assumidos neste texto, uma exclusão da atividade considerada como a principal fonte de dignidade, impedindo o “direito ao emprego” e a um salário para aceder à cidadania. Não é possível um “trabalho digno” se não existir trabalho/emprego. Tal pode conduzir a sentimentos de exclusão, de autodesvalorização e autoquestionamento, pois a ideia do cidadão “produtivo” está tão enraizada nas nossas sociedades que quem não tem emprego corre o risco de perder toda a sua autoestima e toda a sua dignidade. Esta situação pode agravar-se pelo facto de, como se sabe, em Portugal poucos desempregados receberem um subsídio devido a essa condição (mais de 40% dos desempregados não têm apoio) e, quando beneficiam de ajuda, o montante é relativamente baixo face ao custo de vida. Isto faz, aliás, entre outras razões, com que o regime português de proteção social possa ser considerado um regime sub-protetor (Gallie e Paugam, 2000). No atual contexto de pressão financeira internacional, verificam-se ainda mais fortes restrições nos apoios sociais em situação de desemprego, com critérios cada vez mais seletivos.

Note-se que as causas do desemprego têm a ver, sobretudo, com o fim de trabalho não permanente (contratos a termo) e com os despedimentos unilaterais. A legislação laboral, sobretudo a partir do Código do Trabalho de 2003, com vista a melhorar a produtividade e a competitividade da economia portuguesa, como indicado na exposição de motivos, vem

¹³ Como se sabe, estas taxas não contabilizam as situações de subemprego visível, os “inativos disponíveis” e os inativos desencorajados, o que faz com que o desemprego real seja superior à taxa oficial de desemprego.

facilitando estas e outras práticas. As mudanças introduzidas sob o lema da flexibilização vêm-se constituindo, na perspectiva dos mais críticos, num verdadeiro instrumento de gestão ao serviço das empresas e tendem a subverter o princípio em que o Direito do Trabalho se fundou que é o de proteção da parte mais débil do contrato de trabalho, o trabalhador (Abrantes, 2004). A feição protecionista, própria deste ramo do direito, justifica-se porque a relação de trabalho é uma “*relação de poder-sujeição*, em que a liberdade de uma das partes é suscetível de ser feita perigar pelo maior poder económico e social da outra” (idem: 123). O reconhecimento da superioridade e da possibilidade de o empregador abusar dos poderes que o quadro contratual lhe confere estiveram na base da institucionalização de um conjunto de medidas e preceitos jurídicos que limitassem os seus poderes e impedissem eventuais abusos. Dessas normas fazem parte, por exemplo, a segurança no emprego, a limitação do tempo de trabalho, o descanso semanal e as férias, o reconhecimento da atividade sindical e do direito à greve, o direito à contratação coletiva, a proteção social no desemprego e o salário mínimo garantido, consagrados, aliás, como direitos dos trabalhadores na Constituição Portuguesa (Artigo 59.º). Estes direitos estão hoje a ser questionados nas sucessivas atualizações do Código de Trabalho que surgem no sentido de alargar as possibilidades de contratação temporária e de despedimento, aumentando a insegurança do emprego, de fragilizar a contratação coletiva e de aumentar e “baralhar” os horários de trabalho, entre outras medidas que desprotegem gravemente os trabalhadores e atentam contra os seus direitos.

No que se refere à contratação temporária, verifica-se, por exemplo, que se até dezembro de 2003, a duração máxima dos contratos a termo certo era de 36 meses no limite de duas renovações, com o Código consagra-se a possibilidade de – mantendo-se a regra da renovação contratual por duas vezes, até 3 anos – o empregador proceder a mais uma renovação (no limite, são agora possíveis três renovações) até 6 anos (n.º 1 e n.º 2 do art.º 139.º).

Os despedimentos também se vêm tornando mais fáceis e mais baratos. De revisão em revisão, a legislação laboral tem aumentado, por exemplo, as possibilidades de “despedimento por inadaptação”. Embora esta modalidade de despedimento já seja antiga, o leque de situações que cabe hoje nesta expressão e que os empresários podem invocar para despedir alargou-se grandemente. A última atualização, em agosto de 2012, por exemplo, permite, pela primeira vez, no âmbito do despedimento por inadaptação, o despedimento por desempenho insuficiente, mesmo nas situações em que não tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho de que resultem, nomeadamente, a redução continuada de produtividade ou de qualidade, assim como o não cumprimento de objetivos dos trabalhadores (art.º 374.º e 375.º). É também de salientar, a este respeito, que foi eliminada a exigência que estipulava que o despedimento apenas pudesse ocorrer caso não existisse na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação profissional do trabalhador.

Ao deixar uma grande margem para a definição por parte dos empregadores do que é um “desempenho insuficiente” de um trabalhador, abre-se a possibilidade de discriminação, nomeadamente em função da idade. É sabido que os trabalhadores mais velhos são encarados frequentemente pelos empresários como incapazes de inovar, de funcionar com novos equipamentos e tecnologias, de se inserir em modernos processos e ritmos de produção, de manter ou aumentar níveis de produtividade, pelo que os planos de reestruturação e modernização das empresas incluem quase sempre medidas para dispensar estes trabalhadores,

considerados incapazes de se adaptarem aos novos dispositivos de funcionamento do sistema produtivo. Ora, o despedimento por inadaptação, tal como está agora definido na legislação, pode ser aproveitado pelos empregadores precisamente para afastar os trabalhadores com este perfil. No entanto, isso não é ainda verificável e, pelo menos até ao momento, este tipo de despedimento é muito pouco habitual em Portugal. Para esse efeito, as empresas têm recorrido sobretudo à “rescisão por mútuo acordo”. Esta modalidade de rutura contratual requer o consentimento do empregador e do assalariado sem necessidade formal de se invocar os motivos que estiveram na sua base. Oficialmente, não se trata de um despedimento. Mas, se atentarmos nas circunstâncias em que esse acordo se produz, podemos concluir que, em muitos casos, se trata, no mínimo, de um “mútuo acordo imposto”, passe a contradição dos termos, e que o processo que a ele conduz pode estar envolto em circunstâncias percebidas pelos trabalhadores como indignas e/ou colocando em causa a sua dignidade.

Foi o que evidenciámos num estudo de campo que realizámos entre 2004 e 2006, numa grande empresa industrial do setor metalúrgico. No âmbito do plano de reestruturação, foi constituída uma “lista de negociáveis” com os nomes dos trabalhadores que reuniam as condições para lhes ser feito o convite para sair (nomeadamente, aqueles cuja idade lhes permitiria aceder à reforma, depois de cerca de dois anos inscritos no fundo de desemprego). Saíram da empresa, por esta via, cerca de 100 trabalhadores. As condições e os moldes que rodearam o processo negocial, nomeadamente a ameaça de que se não aceitassem, naquele momento, a rescisão, mais tarde, os valores da indemnização seriam menores, e a tentativa de ser retirado o fundo de pensões de que beneficiavam (bonificação de 20% da remuneração na reforma), permitiram-nos concluir que se tratou de tudo menos de uma rescisão amigável, expressão por que vulgarmente é conhecida a rescisão por mútuo acordo. Muitos trabalhadores que aceitaram sair da empresa desta forma fizeram-no para fugir de uma situação de trabalho tornada insustentável: “*Encostaram-me a faca ao pescoço*”; “*Tiraram-me as funções*”; “*Mudaram-me de posto e não me explicaram por que o fizeram*”. Noutros casos, o trabalhador antecipa um “despedimento”, que se adivinha como certo: “*Vou embora. Pedi para sair antes de ser convidado. Tudo indica que a administração quer ver os trabalhadores mais velhos fora. Não escaparia ao «saneamento» que a empresa está a fazer*”.

Trata-se de uma aceitação por desmotivação e por insatisfações com o trabalho, derivadas da falta de reconhecimento do trabalho realizado e da introdução de modos de produzir mais intensos, geradores de sentimentos de não se ser capaz de fazer face à situação. Muitos trabalhadores diziam-nos sair da empresa “magoados” e dos colegas que ficaram ouvíamos frequentemente dizer: “*Estão a despachá-los*”, “*estão a chutá-los*”, “*estão a mandá-los embora de forma pouca digna*”. Expressões que traduzem o ressentimento e a indignação dos operários pela forma e pelas condições com que a empresa se viu “livre dos mais velhos”, elas encerram mágoa e denunciam a falta de reconhecimento “*de uma vida dedicada à empresa*”. O medo do desemprego é um medo essencial do trabalhador de hoje, tanto mais que a procura de emprego se tornou numa verdadeira pista de obstáculos, mesmo para os jovens (ultra) diplomados. Neste grupo, em particular nalgumas áreas de formação, tende também a verificar-se, como sobejamente documentado, um desajustamento entre diploma e emprego. Cremos que isso, expressando um não reconhecimento das competências e potenciando uma frustração de expectativas, pode ser gerador de sentimentos de indignidade.

3.2 Trabalho não (ou mal) remunerado - o não reconhecimento salarial

Atentemos, agora, como um dos indicadores do “trabalho digno”, o que aponta para a necessidade de se ter um emprego com uma remuneração equitativa, está a ser questionado. Na esfera económica, é pela posse de um salário que possibilite satisfazer todas as necessidades dos indivíduos que a dignidade pode ser concretizada, frisa Hodson (2001). Não será “(trabalho) digno”, nesta perspetiva, não receber um salário em troca do trabalho realizado. E, aqui, estamos a pensar não apenas no caso de empresas que não pagam atempadamente os salários aos seus trabalhadores (no final de 2012 existiam, em Portugal, 22 825 trabalhadores com salários em atraso, tendo este número triplicado relativamente ao ano anterior, em que estavam nesta situação 7 166 trabalhadores¹⁴), mas também nas situações mais invulgares e aviltantes de se publicarem anúncios de emprego não remunerado e leilões de postos de trabalho na *internet*.

Trabalho gratuito e trabalho ao mais baixo preço, numa lógica próxima do funcionamento puramente individual e anárquico do mercado de trabalho de inícios do século XIX, à margem de qualquer enquadramento legislativo, estão longe de um trabalho digno e desvalorizam o trabalho enquanto facto social, mesmo que, individualmente, possam aparecer como a solução para os casos pessoais de alguns trabalhadores e possam, até, ser encaradas por eles como dignificantes. Outra situação de trabalho gratuito e “indigno” são os estágios não remunerados. Há empresas a aceitar sucessivamente estagiários sem nunca os contratar. O enriquecimento do *curriculum* e a expectativa de ficarem a trabalhar no local de estágio, ainda que isso não chegue a acontecer para a maioria, são os principais motivos que explicam que os jovens aceitem trabalhar sem nada receber em troca.

Mas trabalho digno não implica apenas ter um emprego com um salário. Remete para a ideia de que esse salário deverá permitir satisfazer todas as necessidades dos indivíduos, o que não se limita, nas nossas sociedades, à satisfação das necessidades mínimas de sobrevivência. Por outras palavras, não configurarão um “trabalho digno” as situações de emprego em que se receba um salário que pouco mais é que “ganha-pão”, literalmente. Ora, como é sabido, em Portugal, os trabalhadores recebem baixos salários¹⁵ e são ainda muitos os que auferem o salário mínimo (€ 485,00), fazendo parte de um importante e crescente contingente de trabalhadores pobres que têm um rendimento de tal modo insuficiente e/ou que têm uma duração do trabalho tão parcial que não lhes permite “sobreviver”, tornando-se assistidos, beneficiários do Rendimento Social de Inserção (R.S.I.). Tem também aumentado o número de pessoas a receber o Subsídio Social de Desemprego, relacionado com o desemprego de trabalhadores contratados a termo, que terminaram o contrato mas que não trabalharam o tempo suficiente para aceder ao Subsídio de Desemprego “normal”. São, sobretudo, jovens que não viram renovados os seus contratos a prazo.

A situação tende a agravar-se com o facto de, cada vez mais, os percursos profissionais serem caracterizados pela intermitência, pela alternância entre emprego, desemprego e formação, e, conseqüentemente, por rendimentos também irregulares e/ou insuficientes. A

¹⁴ Dados da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) citados pelo *DN/Dinheiro Vivo*, em 15 de abril de 2013.

¹⁵ De acordo com dados do Eurostat (fevereiro de 2011), o salário mínimo bruto (€ 485,00) e o salário médio bruto (€ 1247,00) portugueses situavam-se a meio da tabela em comparação com os valores da zona euro. As desigualdades salariais são, no entanto, muito acentuadas no contexto português (Rodrigues, 2011).

consequência mais imediata é que o emprego deixa de permitir assegurar as condições de uma “vida digna”. Desde logo, porque esta insegurança económica se traduz em dificuldades acrescidas nas condições de vida (dificuldades para se alimentar, para se vestir e para se ter uma habitação), mas também porque perturba o planeamento e a organização da vida a curto e a médio prazos, obrigando a viver-se o presente e interditando a projeção no futuro (Billiard, Debordeaux e Lurol, 2000; Bourdieu, 1998).

No âmbito do trabalho de terreno referido, aparecia bem patente nos discursos dos jovens temporários que entrevistámos essa incerteza do futuro, limitadora dos seus projetos materiais, sociais e afetivos, nomeadamente da constituição de família e da compra de habitação própria, como expressava um trabalhador temporário, na altura com 24 anos: *“Não sei o que hei de fazer. Gostava de casar e ter filhos, mas, nesta situação, não posso pensar nisso... Não dá para comprar casa, não dá para nada.... Não sei o que vai ser o meu futuro”*. Se lembrarmos que a conquista da autonomia financeira face à família de origem é uma das grandes aspirações dos jovens e um dos aspetos basilares e mais valorizados da inserção profissional, compreendemos melhor o quanto as situações de inexistência, de fracos ou de insuficientes e incertos rendimentos do trabalho, afetam negativamente as suas condições de vida, a sua autoimagem e a sua autoestima.

O reconhecimento salarial é, pois, uma das mais importantes e valorizadas dimensões do reconhecimento no trabalho e, quando ele não existe, os trabalhadores sentem-se desrespeitados, como observámos na nossa pesquisa de campo. Na empresa estudada, no âmbito do plano de reestruturação, que incluía como uma das medidas a diminuição de custos, um número significativo de operários teve, em 2006, “aumento zero” ou aumentos na ordem de um ou dois euros, implicando, portanto, uma diminuição relativa das suas remunerações salariais. Este ato da administração é encarado pelos trabalhadores como humilhante e indigno: *“Isto é indigno! Seria melhor não aumentar nada do que nos dar esta esmola!”*; *“Estão a fazer pouco de nós”*; *“Estão a roubar o pão dos meus filhos”*.

3.3 Não efetividade do Direito do Trabalho – os “falsos recibos verdes”

A não efetividade do Direito do Trabalho impede a concretização de um trabalho digno. Ora, em Portugal, tal como reconhecido por vários atores sociais, inclusive responsáveis políticos, existe um problema de efetividade da legislação laboral, de não cumprimento da mesma¹⁶, o que ajuda a explicar o facto de a precariedade não ser um fenómeno recente no nosso país. As várias formas atípicas de emprego sempre afetaram um grande número de trabalhadores, sobretudo as frações mais despossuídas das classes trabalhadoras e em setores como a pesca, a agricultura e os serviços pessoais e domésticos, sendo que parte deste emprego precário tradicional é informal e clandestino. Este tipo de precariedade consubstancia-se em contratos quase sempre orais, à tarefa, à peça, ao dia, constituindo formas de subemprego, à margem de qualquer regulação estatal.

¹⁶ Em janeiro de 2008, no âmbito de um Seminário para apresentação da campanha “Trabalho digno, vida digna”, Vieira da Silva, então ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, reconhecia que de pouco servia ter um quadro legal muito bem escrito se “a sua efetividade é torneada com alguma facilidade”, tornando-se este problema “inimigo do conceito de trabalho digno”, como titulava a notícia da Agência Lusa, de 28 de janeiro de 2008.

A tão evocada e criticada “rigidez” da legislação laboral portuguesa não se verifica, assim, desde logo, porque, pura e simplesmente, ela não é cumprida. Uma das manifestações mais recentes e gravosas deste não cumprimento é o recurso ilegítimo e ilegal aos recibos verdes, os designados “falsos recibos verdes”, que tem atingido diferentes categorias de trabalhadores em vários setores, mas com expressão significativa em amplas franjas das classes médias, antes protegidas da precariedade. É, aliás, a partir do momento em que estes indivíduos da classe média se começam a mobilizar politicamente e a organizar-se em movimentos¹⁷ que a precariedade laboral se constitui em problema social (Lenoir, 1990), com relevância mediática e social.

Incrementada sobretudo a partir dos anos 1990, em situações de trabalho regular e continuado durante longos períodos para apenas uma instituição, esta prática distancia-se significativamente do regime de trabalhador independente que supostamente a enquadraria. Na verdade, trata-se de situações de assalariamento oculto, em que os trabalhadores, apesar de não deterem um contrato como trabalhadores dependentes, se aproximam, contudo, dos empregados, em termos de dependência económica, técnica e hierárquica de um empregador. Formal e juridicamente, são trabalhadores independentes, tendo, geralmente, um tipo de “contrato de prestação de serviço”, mas dependem economicamente de um empregador, tal como outros assalariados e, sublinhe-se, não dispõem, na íntegra, de direitos e proteções associadas ao contrato de assalariamento. Estas práticas ocorrem não apenas no setor privado, mas também na administração pública e são cada vez mais aplicadas a contextos qualificados. Além disso, assiste-se à sua naturalização e institucionalização: não é permitido, é ilegal mas faz-se constantemente e considera-se normal (Caldas, 2009)¹⁸.

3.4 Tempo de trabalho irregular, fragmentado e imprevisível, excesso e intensificação do ritmo de trabalho

O limite de 40 horas semanais de trabalho foi estabelecido pela OIT em 1935 e apresentado como “um padrão social a ser realizado em etapas se for necessário” (*Recomendação sobre a redução da duração do trabalho*, 1962 (n.º 116)). Em Portugal, o limite máximo de horas de trabalho semanais é também de 40, mas é sabido que existem muitas pessoas a trabalhar 48 horas ou mais por semana e que este número tende a crescer.

Além do “trabalho excessivo”, há que considerar a flexibilidade do tempo de trabalho, que tem vindo a ser concebida como um importante fator de competitividade das empresas e das economias. A necessidade de adaptação às variações da procura tem sido o argumento utilizado para se procurar impor e/ou negociar com os trabalhadores horários alternativos, atípicos face ao horário normal de trabalho. Deste modo, seja dentro ou fora do enquadramento legal, muitos trabalhadores veem-se submetidos a diversos rearranjos horários que, objetivamente, se distanciam daquilo que seria um horário adequado a um trabalho digno e que interferem, dificultando ou impedindo (com) a realização de outras atividades como o descanso,

¹⁷ De que são exemplo o Ferve (Fartos Destes Recibos Verdes), os Precários Inflexíveis, o APRE! (Ativistas Precários), a Plataforma dos Intermitentes do Espetáculo e do Audiovisual e a ABIC (Associação de Bolseiros de Investigação Científica).

¹⁸ Lembre-se, a propósito, que, no recenseamento do INE 2011, a redação da questão 32, relativa ao modo de exercício da profissão, foi objeto de contestação por parte de alguns grupos justamente pelo facto de legitimar os “falsos recibos verdes”, ocultando a situação ao subsumi-los estatisticamente nos “trabalhadores por conta de outrem”. A questão 32 era a seguinte: “Qual o modo como exerce a profissão indicada? Se trabalha a “recibos verdes” mas tem um local de trabalho fixo dentro da sua empresa, subordinação hierárquica efetiva e um horário de trabalho definido deve assinalar a opção “trabalhador por conta de outrem”.

o lazer, o convívio familiar, etc... Inscreve-se, neste âmbito, o designado “banco de horas”, um dispositivo de compensação de horas extra mais flexível, que possibilita à empresa adequar o dia e a semana de trabalho dos trabalhadores às necessidades de produção, mediante acordo ou Acordo Coletivo de Trabalho. Em momentos de grande atividade, o dia de trabalho pode ser ampliado durante um determinado período (2 horas, no máximo, na última atualização do Código de Trabalho, em junho de 2012) sem que essas horas sejam remuneradas, mas sim compensadas posteriormente em momentos de retração da produção, através de folgas ou de redução do dia de trabalho, até à “quitação” das horas excedentes. Este dispositivo pode incluir, ainda, a possibilidade do trabalho ao Sábado.

Em termos de consequências para os trabalhadores, é de registar, desde logo, o facto de, ao estender-se o dia de trabalho para lá do horário normal (socialmente aceitável), se estar a aumentar o cansaço e a fadiga e, portanto, a ameaçar a sua saúde. Acresce que as horas adicionais de trabalho não são remuneradas, quando, tradicionalmente, essas horas, consideradas extraordinárias (ou “trabalho extra”), eram pagas mais favoravelmente, exatamente porque se reconhecia o seu carácter excecional e “anormal” e por serem uma sobrecarga para o trabalhador. No caso do trabalho ao Sábado, ele é, ainda, normalmente mais recompensado, pois trata-se de um dia de descanso semanal complementar. Com o banco de horas, pode passar-se a considerar o Sábado como dia normal de trabalho, subtraindo ao trabalhador o direito ao descanso. É, ainda, de salientar que estes horários alternativos podem também impedir a convivência, social e familiar, e o divertimento, ao expropriar-se uma parte do tempo que, normalmente, é dedicado à família, ao lazer e ao descanso. A questão que se coloca é: não constituirá a expropriação do tempo dedicado à família e ao descanso uma forma de exploração e, conseqüentemente, um atentado à dignidade dos trabalhadores? Geralmente, os trabalhadores são avisados deste aumento ou diminuição do dia e da semana de trabalho com muito pouca antecedência, o que agrava ainda mais o cenário, pois, para além de irregular e situado à margem da temporalidade social dominante, o horário de trabalho passa a ser também imprevisível. Por outro lado, as reorganizações do processo produtivo que estão a ocorrer em muitas empresas, para aumentar a produtividade e a competitividade, com base nos princípios da filosofia *kaizen*, têm implicado, em geral, uma aceleração do ritmo de trabalho. O princípio básico desta filosofia é o de que não se deve fazer nada que não adicione valor aos produtos e, para se conseguir isso, todos os esforços se devem concentrar na eliminação de desperdícios. Enceta-se, assim, uma busca aos “tempos mortos”, exigindo que o trabalhador volte toda a sua atenção para o cumprimento dos tempos, que execute o seu trabalho com eficiência e rapidez. Isso, associado ao excesso de trabalho, fez com que alguns trabalhadores da empresa que estudámos não aguentassem, sendo “convidados a sair” ou pedindo eles próprios para sair, como tivemos oportunidade de referir.

Na verdade, como é demonstrado em vários estudos, os ganhos de produtividade das empresas têm sido conseguidos à custa da intensificação do trabalho (Gollac e Volkoff, 1996, 2000; Paugam, 2000: 31-38; Burchell, 2002), com custos graves para os indivíduos, tanto mais quando lhes é exigido que produzam, simultaneamente, com rapidez e com qualidade. Ora, isso pode conduzir à “autointensificação”, no dizer de Paugam (2000), geradora de *stress* e de angústia pela imposição de serem os próprios trabalhadores a gerir o compromisso entre as exigências, difíceis de compatibilizar, de rapidez (fluxo tenso) e de qualidade (zero defeitos). O

testemunho que se segue de um operário chefe de equipa da empresa estudada parece-nos ilustrar bem este sentimento de *stress* e de angústia, de não se ser capaz de fazer face à situação: *“Ando nervoso, desmotivado, irritado, porque não consigo fazer o que a administração quer. Querem que saia um autocarro por dia (...). Acho que sou um mau chefe. Acho que os engenheiros me acham um mau trabalhador, porque não consigo responder à vontade deles... Já pus o meu lugar à disposição... Quero deixar de ser chefe, não consigo”*. Este chefe de equipa, à data da entrevista, tinha estado recentemente de baixa, estava *“a tomar dois calmantes por dia, vitaminas para a cabeça e um remédio para a tensão”*.

Conclusão

A promoção de um “trabalho digno” para homens e mulheres em todo o mundo é o objetivo central da OIT. Tal implica, desde logo, que seja possível, a quem quer trabalhar, encontrar um trabalho/emprego, pois sem o trabalho em si não é possível um trabalho digno. As elevadas taxas de desemprego que hoje se registam no nosso país e em todo o mundo significam que o acesso ao trabalho, considerado a principal fonte de dignidade humana, está comprometido para um número cada vez maior de pessoas. Os empregos precários, por sua vez e por definição, constituem uma negação do “trabalho digno”. O baixo e irregular rendimento, a fraca ou inexistente proteção social no desemprego, na doença e na velhice, e a certeza de que o contrato terminará, ficando-se sem emprego, são características completamente opostas às compreendidas na noção de trabalho digno.

Mas a precarização não se restringe aos empregos precários. A incerteza está, hoje, no centro do mundo do trabalho e afeta, igualmente, os trabalhadores com contratos permanentes, que receiam perder o emprego e aspetos valorizados do emprego. Para além disso, e sobretudo em contextos de reestruturação, marcados pela busca incessante do aumento da produtividade e da competitividade, os trabalhadores veem agravadas as suas condições de trabalho. Mostrámos como os horários pouco previsíveis, fracionados e situados à margem da temporalidade social dominante, a intensificação e o excesso de trabalho se podem constituir em ameaças à dignidade dos trabalhadores. Considerámos também a não efetividade do Direito do Trabalho e a sua manifesta flexibilização e desregulação, no nosso país, como processos que colocam em causa os direitos dos trabalhadores, atentando contra a sua dignidade.

Existem vários outros aspetos da precarização que constituem, igualmente, entraves à afirmação da dignidade no trabalho e contrariam a ideia de trabalho digno, mas de que aqui não demos conta. Um desses aspetos, a desenvolver noutra oportunidade, refere-se à tendencial não efetivação dos direitos à expressão e representação por parte dos trabalhadores com empregos precários. Em geral, estes trabalhadores aparecem nos estudos e são representados (pela sociedade e pelos pares) como ignorando os sindicatos ou sendo impedidos (aberta ou implicitamente) de se sindicalizarem. Eles são encarados como trabalhadores que não se manifestam, não participam, não reivindicam. Torna-se necessário procurar explicitar essa representação e os mecanismos que, na prática, fazem com que assim procedam. Outro aspeto importante a analisar futuramente, com efeitos no domínio da dignidade e do reconhecimento no trabalho, é a profunda concorrência e divisão que passa a existir entre os próprios trabalhadores, resultado da fragmentação dos assalariados. Importa também não descurar o

facto de as reestruturações das empresas serem, geralmente, acompanhadas por uma mudança de métodos de gestão, que compreendem, frequentemente, uma gestão pelo medo e pela ameaça, contrários a um tratamento com respeito e justiça que é apanágio de um trabalho digno. São hoje crescentemente sofisticados os mecanismos de pressão e de violência psicológica de que os trabalhadores são alvo no espaço do trabalho.

Outros aspetos haverá a considerar. Por ora, reiteramos que a principal razão pela qual a maioria das pessoas tem um trabalho com vínculo precário, incluindo os jovens, é o facto de não conseguir encontrar um emprego permanente. Trata-se, portanto, de uma situação maioritariamente vivida como um constrangimento. São vários os estudos que demonstram que a precarização dos vínculos contratuais é percebida pela maioria da população portuguesa (Freire, 2000, 2008; Vala, 2000; Oliveira e Carvalho, 2008) e europeia (Oliveira e Carvalho (2008) como uma adversidade a evitar, ao mesmo tempo que a estabilidade e a segurança são valorizadas e desejadas. Desta forma, a precariedade conduz à vivência de sentimentos de insegurança, de não se saber se, no mês seguinte, se terá emprego, o que, seguramente, não define um trabalho digno. Esta noção reconhece que os trabalhadores precisam de ver diminuída a insegurança associada à possível perda de emprego e que têm direito a um projeto de vida que passe pela segurança do trabalho remunerado. A segurança sempre foi um dos bens que os trabalhadores procuraram e procuram no assalariamento e a provisão de segurança sempre foi um dos aspetos em que se fundou a legitimidade da relação de assalariamento (Caldas, 2009).

Bibliografia:

- ABRANTES, José J. (2004), "Autonomia da vontade e Direito do Trabalho: Breves considerações em relação com as novas regras sobre mobilidade dos trabalhadores introduzidos pelo Código do Trabalho", in J. J. Abrantes (org.), *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 119-143.
- ARAÚJO, Pedro (2008), *A Tirania do Presente: Do trabalho para a vida às incertezas do desemprego*, Coimbra, Quarteto.
- ARENDT, Hannah (1995), *A Condição Humana*, Rio de Janeiro, Forense Universitária.
- BEAUD, S., PIALOUX, M. (1999), *Retour sur la Condition Ouvrière : Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- BECK, Ulrich (2000), *Un Nuevo Mundo Feliz: La precariedade del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Paidós.
- BOLTANSKI, Luc, CHIAPELLO, Eve (1999), *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOURDIEU, Pierre (1998), *Contrafogos*, Oeiras, Celta Editora.
- BURCHELL, Brendan (2002), "The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification", in B. Burchell, D. Ladipo e F. Wilkinson (ed.), *Job Insecurity and Work Intensification*, London, Routledge, pp. 61-76.
- BILLIARD I., DEBORDEAUX D., LUROL, M. (2000), *Vivre la Précarité : Trajectoires et projets de vie*, Paris, L'Aube.

- CALDAS, J. C. (2009), "A Economia Moral do Recibo verde" in AAVV, *Dois anos a FERVer: Retratos da luta, balanço da precariedade*, Porto, Afrontamento/FERVE/APRE, pp. 72-74.
- CASTEL, R. (2003), *L'Insécurité Sociale : Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Seuil.
- CASTEL, R. (1998), "Centralité du travail et cohésion sociale", in J. Kergoat et al. (dir.), *Le Monde du Travail*, Paris, la Découverte, pp. 50-60.
- CASTEL, R. (1995), *Les Métamorphoses de la Question Sociale : Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- DE COSTER, Michael, PICHAULT, François (1994), *Traité de Sociologie du Travail*, Bruxelles, De Beck.
- DUARTE, Ana Maria (2011), "As faces precárias da flexibilidade" in J. N. Matos, N. Domingos e R. Kumar (org.), *Precários em Portugal: Entre a fábrica e o "call center"*, Lisboa, Edições 70/ Le Monde Diplomatique – Edição Portuguesa, pp. 15-25.
- DUARTE, Ana Maria (2009), "Significados e Contornos Sociais da Precariedade" in AAVV, *Dois anos a FERVer: Retratos da luta, balanço da precariedade*, Porto, Afrontamento/FERVE/APRE, pp. 43-47.
- DUARTE, Ana Maria, (2008), "Trabalho, Flexibilidade e Precariedade no Contexto Europeu: Precisões Analíticas e Evidências Empíricas", *Cadernos de Ciências Sociais*, 25/26, pp. 7-54.
- DUARTE, Ana Maria (1998), "Vivências do desemprego e transformação dos modos de vida dos operários mineiros", *Sociologia*, 8, pp. 247-317.
- DUARTE, Ana Maria (1996), "Desemprego e reconstrução de identidades: O caso dos mineiros do Pejão", *Cadernos de Ciências Sociais*, 17, pp. 105-134.
- DURAN VÁZQUEZ, J. F. (2008), "Constitución, crisis y reconfiguración del valor moral del trabajo en el postfordismo", *Sociologia-Problemas e Práticas*, 56, pp. 129-148.
- FERREIRA, António Casimiro (2001), "Para uma conceção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais", in B. S. Santos (org.), *Globalização: Fatalidade ou utopia?* Porto, Afrontamento, pp. 255-293.
- FREIRE, J. (org.) (2008), *Orientações perante Trabalho e Relações Laborais*, Lisboa, ICS/MTSS.
- FREIRE, J. (org.) (2000), *Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre: Os processos de motivação para o trabalho*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- GALLIE, D., PAUGAM, S. (eds.) (2000), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- GOLLAC, Michel, VOLKOFF, Serge (1996), "Citius, altius, fortius: L'intensification du travail", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 114, pp. 54-67.
- GOLLAC, Michel, VOLKOFF, Serge (2000), *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte.
- GORZ, André. (1991), *Metamorphoses du Travail, Quetê du Sens: Critique de la raison économique*, Paris, Glileè.
- HODSON, Randy (2001), *Dignity at Work*, Cambridge, Cambridge University Press.

- ILO – International Labour Organization (2012), *Global Employment Trends January 2012* (em linha), disponível: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--ubl/documents/publication/wcms_171571.pdf [acesso: janeiro 2013].
- ILO – International Labour Organization (1999), *Decent Work*, Report of the Director General, Geneva, International Labour Conference (ILC).
- LENOIR, R. (1989), "Objet sociologique et problème social", in P. Champagne *et al.* (org.), *Initiation à la Pratique Sociologique*, Paris, Dunod, pp. 53-100.
- MARQUES, Ana Paula (2009), *Trajetórias Quebradas: A vivência do desemprego de longa duração*, Porto, Profedições.
- MEDA, Dominique (1999), *O Trabalho: Um valor em vias de extinção*, Lisboa, Fim de século.
- OLIVEIRA, Luísa, CARVALHO, Helena (2008), "A precarização do emprego na Europa", *Dados*, 51 (3), pp. 541-567.
- PAUGAM, Serge (2000), *Le Salarié de la Precarité*, Paris, PUF.
- PINTO, J. Madureira (2006), "Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho", *Sociologia*, 16, pp. 177-190.
- RIFKIN, J. (2000), *La Fin du Travail*, Paris, La Découverte.
- RODGERS, G. (2002), "Decent work as a goal for the global economy" in G. Rodgers *et al.* (eds.) *Training, productivity and decent work*, Montevideo, ILO.
- RODRIGUES, Carlos Farinha (org.) (2011), *Desigualdade em Portugal: Conclusões preliminares*, Lisboa, Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- SCHNAPPER, Dominique (1998), *Contra o Fim do Trabalho*, Lisboa, Terramar.
- SENNETT, Richard (2001), *A Corrosão do Caráter: As consequências do trabalho no novo capitalismo*, Lisboa, Terramar.
- VALA, J. (2000), "Mudanças nos valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho", in M. Villaverde Cabral, J. Vala e J. Freire (orgs.), *Trabalho e Cidadania*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp.73-95.

Irritações. Elementos para a compreensão sociológica da “crise” de reprodução social de um grupo operário do Noroeste português.

BRUNO MONTEIRO

Sociólogo. Investigador do Instituto de Sociologia da Universidade do Porto

Introdução: operários com a “crise” metida no corpo

Neste texto, apresentamos um trabalho de pesquisa etnográfica realizado numa comunidade industrial do vale do Sousa, região do Noroeste português recentemente submetida a um estrénuo movimento de recomposição económica e social que, comumente sob o nome de “crise”, tem significado o surgimento de inusitadas expressões de precariedade entre o operariado localmente enraizado, em particular aquele afeto aos sectores produtivos tradicionais, caracterizados por um fraco nível de inovação tecnológica, por um recurso intensivo a mão-de-obra barata e por unidades de pequena dimensão com uma gestão pouco profissionalizada (vd. Queirós e Pinto, 2009). Para os operários que aí encontramos, em Rebordosa, uma comunidade onde é material e simbolicamente predominante a vinculação à indústria do mobiliário, esta conjuntura económica tornou-se, entretanto, palpável através de uma multiplicidade de situações que implicaram a remodelação da sua própria quotidianidade individual e coletiva, entre as quais a sucessão de encerramentos de empresas e a ampliação dos casos de desemprego, o recurso extensivo ao crédito bancário para a aquisição de propriedade e bens de consumo, ou a inusitada tendência para a precarização dos vínculos contratuais vigentes (Monteiro, 2008). Durante o nosso trabalho de campo, entre Janeiro e Abril de 2007, enquanto trabalhámos como operador de máquina numa empresa de mobiliário, em virtude de termos adotado a observação participante para capturar a espessura vivida do quotidiano fabril, pudemos praticar metodicamente um *programa de investigação sociológica em ato* em que “o investigador usa as suas sensibilidades corporais e intelectuais como instrumentos etnográficos” (Katz e Csordas, 2003: 278). Esta variante de etnografia sociológica, “com a condição expressa de ser teoricamente instrumentada, deve permitir ao sociólogo apropriar-se na e pela prática dos esquemas cognitivos, éticos, estéticos e conativos que põem em operação quotidianamente aqueles que habitam o cosmos considerado” (Wacquant, 2002: 11-12). Através da conjugação entre um insistente trabalho teórico e uma observação empírica continuada, em que

pretendemos dar conta de uma cultura operária fortemente prática, suportada material e simbolicamente numa economia corporal específica, procurou-se obter um contacto rugoso com a espessura vivida da fábrica com a pretensão de a submeter a uma *problematização sociológica* que suspendesse o envolvimento inquestionado e tido-por-garantido habitual da atitude natural perante o mundo social. Submetendo o próprio corpo a uma iniciação que passa usualmente despercebida, a uma aprendizagem que dispensa as intenções pedagógicas explícitas, isto ao mesmo tempo que insistíamos nos minuciosos procedimentos de auscultação e registo característicos da etnografia, tentámos captar e explicitar a progressiva e usualmente implícita impregnação do corpo-em-trabalho pelas propensões, premências e aptidões solicitadas e exigidas pelo trabalho fabril. Depois, ao longo das dezasseis semanas em que morámos em Rebordosa durante o ano de 2008, procurámos observar a multiplicidade de locais que concorrem, simultaneamente, para a constituição de um modo de vida operário significativamente comensurável, tais como os cafés, os lares, os clubes de futebol amador, os centros de emprego e centros de saúde, as mercearias e supermercados, para lá certamente das fábricas e oficinas. “Embora estes espaços pareçam descontínuos, eles oferecem um circuito topográfico que unifica a informação biográfica. Eles representam a paisagem através da qual as biografias podem ser mapeadas; eles são localizações que estão unidas pelo contributo que dão para uma cultura distinta que é constante através de espaços sociais díspares” (Charlesworth, 2007: 7). Para recuperar sociologicamente as rotinas e os ritmos pelos quais são continuamente atualizadas as estruturas do mundo da vida operária, tentámos perscrutar diretamente todos estes pontos de ancoragem da socialização operária.

Ao invés das conceções desencarnadas e descontextualizadas da existência operária, pudemos constatar, em carne viva, a vertente visceral dos processos de formação quotidiana das classes sociais. De tal maneira, pudemos apurar distintamente a *carnalidade* operária como o necessário e ininterrupto movimento de miscigenação existente entre os esquemas de pensamento e ação incorporados pelos operários, a que qualquer socialização conduz sempre mas apenas provisoriamente, e as estruturas objetivas de oportunidades que regulam o mundo social, uma relação de mútua determinação que compromete seriamente todas as categorias substancialistas, tais como podem chegar a ser as ideias de “mente”, “indivíduo” ou “sociedade” quando entendidas abstratamente como coisas isoladas da história e encerradas sobre si mesmas. Em alternativa, pareceu-nos necessário sondar a contextualização e a incorporação para tratar pertinentemente a experiência social do operariado, sobretudo depois de ter sido constatado que o reportório das consequências incarnadas do lugar social obriga a reconhecer que “os nossos corpos contam histórias sobre a nossa vida, venham elas a ser conscientemente expressas ou não” (Krieger, 2005: 350). Observar etnograficamente o corpo-em-trabalho pode permitir, assim, “superar os limites daquilo que as pessoas são capazes ou desejam relatar” (idem: 353), desde que estudemos as *personificações do trabalho fabril* sem as divorciarmos das condições de existência que as envolvem, interpretando-as juntamente com os constrangimentos e os incentivos, as pressões e as vantagens que impendem sobre a determinada história de vida tal como ela é visceralmente gravada, mas nem sempre explicitamente verbalizada¹. Tendo esta orientação intelectual, iremos, ao longo da primeira

¹ Segundo Krieger (2005: 350), para quem a incorporação pode ser vista como uma “indicação das histórias de vida, ocultas e reveladas”, esta noção pode ser acomodar-se a três níveis, em que, primeiro, “os corpos contam histórias sobre – e não podem ser

secção deste texto, recuperar o inquérito etnográfico que conduzimos sobre um terreno imediato de tratamento institucional do desemprego, um centro de emprego do Vale do Sousa, para escolher, por entre a massa de factos, os aspetos que dizem respeito ao *sentido* que assume esse contacto exclusivamente para os operários desempregados. Depois, durante a segunda secção deste texto, procuraremos tornar saliente a existência de uma modalidade socialmente contingente de *envelhecimento* para operários nados e nutridos num universo de práticas oficial entretanto comprometido pela inovação técnica e administrativa de algumas empresas.

1. Ironia, autoirrisão e deferência. Notas etnográficas sobre a produção social de sofrimento e silêncio durante uma visita a um Centro de Emprego

"Não se trata aqui somente da resistência ao desprezo dos outros, maneiras de desviar-se dele, mas das mais trágicas e inutilizadoras consequências de aceitar a rejeição como legítima, como autoevidente. Sei que algumas vítimas que têm aversão a si mesmo acabam por se tornar perigosas, violentas, reproduzindo o inimigo que os humilhou vezes sem conta. Outros renunciam à sua identidade; dissolvem-se numa estrutura que ignora a forte presença que lhes falta. (...) Alguns colapsam, silenciosamente, anonimamente, sem voz para exprimir ou ter consciência disso. Eles são invisíveis. A morte da autoestima pode ocorrer rapidamente."

(Toni Morrison, The Bluest Eye, 1999: ii)

A recente conjuntura económica parece ter multiplicado os espaços e as ocasiões em que os operários, ao serem confrontados com critérios e procedimentos formais de avaliação e julgamento, são obrigados a reconhecer a fragilidade e inferioridade dos recursos que detêm. Sobretudo pela reiteração de momentos em que são confrontados com processos institucionais de enquadramento e reconversão das suas "competências" que mostram e vincam a distância que separa as suas práticas e saberes dos cânones autorizados e associados à "modernidade" (os cursos de formação e certificação profissionais, as "entrevistas" e "sessões" do centro de emprego, os processos de certificação da qualidade da empresa, os procedimentos de recrutamento e contratualização escritos e formalizados entretanto generalizados, os procedimentos de acesso ao "subsídio de desemprego", ao "rendimento mínimo" e outras prestações sociais, ou, em geral, os trâmites para "tratar dos assuntos da segurança social"), é-lhes proposta uma "definição de si mesmos" (Goffman, 1968: 232) que demonstra quão desadequadas são as suas maneiras de ser, ver e fazer e que lhes indica, ao mesmo tempo, a necessidade de as substituir ("aprender a falar", "saber como estar na empresa") por outras prescritas como *superiores* ou *melhores* ("aprender a ter as coisas limpas", "a não dizer aquelas coisas... que temos sempre a dizer [risos]", "saber ter calma"). A dupla vertente de "aculturação"/"desculturação" (idem: 370) dos processos institucionais que avaliam, julgam e regularizam os operários, leva a que a *re-qualificação* signifique frequentemente *desqualificação*, contribuindo, desta maneira, para aumentar os escrúpulos paternos em dotar os filhos com uma herança, certamente ligada a uma ocupação laboral, mas igualmente a uma

divorciados das – condições da nossa existência"; depois, "os corpos contam estórias que frequentemente – mas não sempre – concordam com as declarações prestadas pelas pessoas"; e por fim, "os corpos contam histórias que as pessoas não podem ou não irão contar, quer porque são incapazes, proibidas, ou porque escolhem não o fazer".

cultura moral e expressiva, a qual engloba, entre outros aspetos, os princípios de classificação do mundo (“gosto”, “tino”) e os traços linguísticos e comportamentais (“pranta”, “falar da gente”), que passam a surgir doravante, aos olhos de ambos, pais e filhos, como um valor negativo. Nos espaços institucionais, autênticos mercados de apreciações e distinções sociais (ser ou não “qualificado”, “competente”, “proactivo”, “empreendedor”), multiplicam-se, para os operários, as imputações de inferioridade e as injunções negativas, que, sendo concretizadas muitas das vezes por intermédio de trocas não-codificadas e silenciosas de sentido, sem serem necessariamente verbais, portanto, fazem parte dos processos de contínua reconstituição da estrutura de classes enquanto formas interpessoais de organização social. Encarando a desadequação de maneiras de ser, estar e fazer, que revelam as marcas de uma experiência social dominada e subalterna; percebendo a desqualificação e desvalorização dos recursos institucionais, objetivados e incorporados de que são portadores; sentindo a incapacidade de aceder a modos de ser positivos e reconhecidos, estes operários mostram como as condutas, posturas e comportamentos mais inequivocamente pessoais podem ser afetados e, por vezes, paralisados pelas inflexões da trajetória biográfica trazidas pelas mudanças sociais e pela exposição reiterada aos constrangimentos de um determinado lugar social.

A partir de encontros interpessoais que são institucionalmente regulamentados e enquadrados, inventariámos uma série de reações operárias – abdicação ou evasão desses locais, agressividade ou “falta de paciência”, acanhamento e conformismo, e autoirrisão – que apenas podem ser plenamente entendidas depois de postas em articulação com a experiência vivida da “crise” do operariado. Para estes operários, o “espaço do dizível” (Pollak e Heinich, 1986: 6), nascido por entre os constrangimentos de articulação do discurso, o risco de (re)activação da consciência de experiências dolorosas (“não gosto de pensar”) e as modalidades de gestão da identidade que procuram reajustar o conteúdo da vivências descritas com a realidade efetivamente conhecida (“como é que eu hei de dizer?”, “não sei se era isto que querias saber”, “é como te posso explicar”), em particular no que mostra de dificuldades para fazer coincidir o relato com as normas da moral corrente, revela-nos “um sistema de sanções e de censuras largamente interiorizado” (idem: 13) que faz aparecer, indiretamente, as condições sociais de produção dos enunciadores e, eventualmente, as condições de solicitação e emergência da enunciação. Por isso é possível sustentar que a incapacidade de falar e a vontade de esquecer são sintomáticas dos constrangimentos estruturais que rodeiam as condições de comunicabilidade das experiências dos dominados, pois compreender as razões objetivas para “o silêncio dos dominados” implica saber que “nada os autoriza ou incita a relatar uma vida à qual a qualidade da sua própria pessoa parece não bastar para conferir um interesse de ordem mais geral” (idem: 12).

Nesta primeira secção do texto, trataremos as políticas de enquadramento do desemprego tal como surgem concretizadas a partir dos centros de emprego, em especial, exemplificadas pelas práticas dos técnicos a quem é atribuída uma função de acompanhamento institucional dos desempregados, tal como são experimentadas a partir do ponto de vista dos desempregados, oficialmente considerados *utentes* destes *serviços públicos*.

Entre os inusitados locais que suportam contemporaneamente a existência quotidiana dos operários entretanto desprovidos dos modos de vida habituais ligados ao assalariamento

industrial, o centro de emprego, em especial, é local de concentração de equívocos simbólicos². É possível observar como os procedimentos formais prescritos e exigidos nas ocasiões oficiais diferem daqueles que são mobilizados e percebidos pelos operários como "convenientes". Nesse sentido, o mesmo comportamento, atitude ou declaração é passível de leituras distintas e até contraditórias pelos participantes de um mesmo encontro. Tanto as "entrevistas" para colocação de trabalhadores desempregados em postos de trabalho em repartições da administração pública local, em especial em serviços das juntas de freguesia ("limpar valetas", "cortar mato"), ao abrigo dos programas de redução do desemprego, quanto as ocasiões de confirmação do cumprimento das diligências da "procura ativa de emprego" eram interpretadas pelos operários que acompanhamos ao centro de emprego como uma "inspeção". A ressonância militar não é fortuita. Este é um momento que surge, igualmente, como forçado, desnecessário e desprovido de qualquer utilidade, quase por completo destituído de significado, embora seja altamente ritualizado: "Temos que lá ir. Chegamos lá, a moça dá-nos... Nós damos a carta da apresentação anterior, ela dá uma nova, assina, põe o carimbo e nós vimos embora. Demoramos mais tempo à espera do que para fazer o papel" (José, 51 anos, desempregado). Vistos como espaços de *enquadramento* das condutas, atitudes e posturas dos desempregados, os centros de emprego, desde logo materialmente ("salas de espera", "tirar a senha", "respeitar os procedimentos", "seguir as indicações"), tornam-se aptos a colocar estes operários sob tutela, o que, tal como acontece com qualquer profecia que se cumpre a si mesma, tratando-os como portadores de uma incapacidade laboral ("inadequação", "reconversão", "reciclagem"), contribui, sem qualquer intenção ou plano prévio, para tornar estes operários inclinados a demonstrarem, por moto próprio, a posse de tal incapacidade sempre que se confrontam, sobretudo contrariados ou desmotivados, com estas rotinas institucionais. Sem procurar qualquer exaustividade nesta descrição, estes programas de enquadramento do desemprego sempre que tratarem, primeiro, em termos isolados ("currículo", "carreira", "responsabilização"), um percurso profissional fortemente sustentado nas apreciações coletivas do chão da fábrica, onde são reconhecidas, pelos pares e pelas chefias, os valores típicos da mestria operária; ou que, depois, privilegiem um vocabulário de índole psicológica ("proactivo", "motivação", "vontade") e uma notação formalizada para julgar o que são competências laborais existentes, geralmente, apenas em estado prático ("força", "habilidade") ou adquiridas pela prática ("anos de prática", "honra", "ter palavra"); ou que, por último, fizerem pender sobre os desempregados uma presunção de culpa e uma suspeição de violação moral e legal ("terem que andar atrás dos carimbos", "tem que se mostrar que procura emprego", "deixam-se andar"), estes programas de enquadramento do desemprego, dizíamos, tornam-se mecanismos de *processamento* dos

² Tendo privilegiado a experiência vivida dos operários que percorrem os estádios sucessivos do círculo supostamente virtuoso ("capacitação", "certificação") de tratamento institucional do desemprego, temos presente que, precisamente porque proporciona o encontro entre a história incorporada dos operários, pautados por todas as particularidades ligadas a um enraizamento em comunidades industriais do Noroeste português, e a história institucional das políticas públicas de enquadramento dos beneficiários de prestações estatais, sensíveis a todas as contingências nascidas da conjuntura política e económica nacional, uma investigação sociológica do centro de emprego tem que reconstruir ambas essas histórias para poder compreender totalmente as manobras, tensões, pressões, contrariedades e alternativas que podem ser criadas por entre o "piso térreo da burocracia". Sobre a história e a sociologia dos dispositivos estatais de intervenção sobre populações assistidas, vale a pena recorrer, entre outros, aos contributos de Michael Lipsky, John Krinsky, Vincent Dubois, George Steinmetz, Desmond King ou Sylvie Tissot. Nós próprios pudemos tratar, anteriormente, esta questão a partir de um estudo situado do encontro entre as personificações das políticas estatais, os funcionários do centro de emprego, eles próprios dotados de um determinado trajeto de formação e solicitados a improvisar táticas de adaptação e correção, e os operários em situação de desemprego, que ocorre durante as entrevistas de emprego (Monteiro, 2012).

desempregados – para recuperar uma consabida expressão de Goffman – que contribuem para os *estigmatizar*. Submetidas a uma “inspeção” com estas propriedades, estes operários eram assim facilmente remetidos para comportamentos “nervosos”, “atrapalhados” ou “injurados”, que alternam com reações de agressividade ou silêncio (Scheff, 2001: 1-2).

Nota de campo - 24 de Setembro de 2008

«Quando cheguei a casa de José para irmos os dois e a sua irmã, também desempregada, ao Centro de Emprego, ele estava a engraxar os sapatos. Barba feita, roupa nova, cabelo penteado. Os “papéis” arrumados dentro de uma capa transparente. Tudo concorre para que eu fique com a sensação de se tratar de um momento solene. (...) Quando chegamos, ficamos no corredor. O grupo de “convocados” é demasiado grande para caber no interior do Centro e encosta-se a ambos os lados de um corredor. “Muita gente? Devias cá ter vindo em Fevereiro...” José segura firmemente na mão o “papel”. “Tenho de o mostrar”. Está com receio de não conseguir “mostrar o papel” antes de ser “chamado”. Quando entra para o fazer, está ansioso. Não falou com o funcionário, sequer. Colocou-lhe o papel à frente e esperou receber um novo. O “papel” é uma espécie de caderneta para comprovar que o desempregado está comprometido com a “procura ativa de emprego”. A cada semana que passa, um espaço em branco deve ser carimbado a garantir que o desempregado visitou uma empresa à procura de emprego. A vigilância do desempregado é vista pelo próprio como um modo de controlar uma potencial criminalidade fiscal. Este é, doravante, um assunto de Estado: vigiar, enquadrar e tratar os desempregados, nomeadamente conferindo o seu estatuto, definindo práticas e prescrevendo perspetivas, “reciclando” os operários.

“A procura ativa de emprego consiste na realização de forma continuada de um conjunto de diligências do candidato a emprego com vista à inserção socioprofissional no mercado de trabalho pelos próprios meios”. A caderneta de José está encabeçada, tal como todas as outras, por este texto. O seu preenchimento é um indicador da orientação que José insensivelmente segue e, nesse sentido, revelador dos princípios de elegibilidade do emprego e das oportunidades e constrangimentos que utiliza e enfrenta para a procura de emprego. Dos vinte e um espaços carimbados, nove dizem respeito a empresas de mobiliário.

“Eles podem chamar-te a qualquer altura”. Também o tempo de “espera” tem uma duração fortuita; é desconhecido ou pouco claro o objetivo da “convocatória” recebida em casa. “Aquele merda [a carta] diz p’á ‘tar aqui, sei lá, ou o caralho, o que eles querem. Nunca mais chamo... Vão mandar vir noutra dia, queres ver?”, diz um desempregado, conhecido de José, ao meu lado. “Vai ser batatas como da outra vez [i.e., não vai dar em nada]... ‘Tá a chegar à hora e não se vê nada”. Os menores sinais são possíveis indícios do que aguarda estes operários; são também outras tantas interrogações e dúvidas (“será que”). Tudo isto reforça a desvalorização autoassumida dos operários e a conceção ideológica da intrínseca superioridade e invisibilidade das intenções burocráticas. “Um gajo depois destes anos todos ‘inda tem que andar a correr p’áqui”.

“Esperar pela chamada”: um grupo de homens e mulheres, demasiado grande para caber no interior do Centro de Emprego, aguarda à porta da instituição que um funcionário chame em alta voz o seu nome. “Não vale a pena ‘tar com coisas, temos é que esperar que eles vejam lá as coisas deles”, comentava outro homem do grupo em que estamos eu e José. Desde que chegámos, este foi distribuindo apertos de mãos, sorrisos e acenos de cabeça (“Somos muitos. Lá de baixo, somos uma rima deles”). “Hoje vai ser p’a nos dar treino... Já ‘tou a ver...”, comenta esse homem. “Quero ver quem me paga esta viagem...”, repetia o mesmo homem enquanto via, preocupado, o ponteiro do relógio marcar as quatro horas. Parecia cada vez mais convencido de que não servira de nada “perder de ganhar esta tarde”. Apercebo-me que alguns mantêm biscates. “Arre, foda-se! Há muito papel, eles tem que ter tempo p’a gastar este papel todo”, diz um homem ao seu lado, ironizando com a situação e justificando, ele mesmo, as razões para toda a demora. “É... Deve ser... Eles pensam é que somos galegos”. A indignação combina-se com o acanhamento. “Tem que ser...”, diz-me José, “Até é bom, porque um gajo vai-se vendo”. E é possível ver a autoirrisão surgir com a ironia. “Só aqueles que já foram [i.e.,

morreram] é que não são convocados para nada". Risos. "Tão à espera que chegue o último [dos "convocados"]. Deve 'tar atrasado". Nova onda de risos calados. "Ó, Manel, p'a que é que queres ir agora?", pergunta um dos do grupo em que estou a um homem na parede oposta do corredor. "P'a doutor!" Risos. "O Franklim vai para empregado de escritório e o Tone p'a professor de línguas. Isso é que vai ser!", riposta aquele que foi questionado. José, ao meu lado, explicava-me: "Isto é como na Caixa. Tudo de um dia p'ó outro. A gente cala-se, que a gente é que precisa, e eles 'inda nos fodem. Se as pessoas falassem... Às vezes, calam-se que é para não criar problemas". Aqui, aprende-se a esperar.

Um grupo de mulheres ao lado parece mais exaltado. "Sabes o que isto é?", diz uma senhora de trinta e poucos anos com uma criança ao colo para uma mulher mais velha à sua frente, "É uma palhaçada! Ao menos, deviam ter mais respeito pelas pessoas... Quem tem olhos na cara bem vê que isto não pode ser. Não é chamar as pessoas de um dia p'ó outro. Isso admite-se?" As mulheres parecem mais agitadas; os homens sorriem entre eles, mas sem falarem alto. Encostados à parede, trocam comentários mordazes, num humor negro em que são eles próprios objeto de escárnio.

"Olha... Também não está com muita pressa, vem a andar nas calmas". Outra voz masculina: "Tá aí, o gajo... Costuma ser esta prenda". Subitamente, já depois da hora de encerramento marcada do Centro de Emprego, vem alguém à porta. "Atenção. Só vem quem eu chamar. Os outros podem ir". E começa a recitar, com uma lista à frente: "Alberto Meireles. Pode ir p'á ali que eu já vou". E designa com o indicador esticado o fundo do corredor. "António Soares. P'áli". A cada nome, um "presente". Não há interlocução. Atrás de mim, alguém dizia, entre dentes, com um tom de mofa: "Ui!? Mas vai tudo na camioneta p'á excursão? Vão de passeio?", e rematava: "Que palhaçada! Que palhaçada!". Chamam José. "Vamos lá ver o que me saiu".

Quase duas horas depois, fico a saber que se tratou de uma "palestra". "O que não me cabe na cabeça é que eles [os patrões] não querem ninguém, mas, se for do Centro de Emprego, já metem. Puta de exploração! Vais p'a lá com quatrocentos e poucos euros, meio ano, tudo bem, depois, andor!", dizia um homem a quem José vai dar boleia. A irmã de José, desempregada desde o encerramento da empresa de cablagens automóveis em que trabalhava, veio connosco "para cima". "Na outra vez é que foi. Ela foi uma cabra! Insultou-nos a todos! Até aquela maneira de falar p'a gente, 'tem de ir, tem de ir, queria ficar em casa, não era? Sem fazer nada, na boa vida'. Já viste a cabra? Eu já estava pelos cabelos, já ia dizer que não ia, p'a eles botar abaixo o subsídio de desemprego, que eu queria lá saber, mas não ia trabalhar lá p'a Vilela ou lá p'a onde era, p'a fazer aquilo que eu nunca fiz. Até que uma moça ao meu lado disse-me baixinho: 'Você não diga que não vai que eles cortam-lhe o fundo de desemprego; a senhora vá lá à tal fábrica, que eles não a querem, que a senhora nunca trabalhou naquilo, e mandam-na embora'. E eu calei-me. Lá fui e lá vim embora, que o homem lá da fábrica até me disse, 'Ó, minha senhora, eu vou pô-la a fazer o quê se a senhora não é deste ramo?' Quem ficou lá foi uma moça que trabalhou naquilo muitos anos e que disse logo isso à gaja do Centro de Emprego e ela nem ligou, mandou-nos na mesma a todas. P'a quê que fomos lá todas?". O desfecho é uma lotaria. "São quatro empregos p'a 60 homens. Como eles escolhem? Sei lá! Olham p'ós papéis e é como lhes der na cabeça, sei lá..."».

A indelével aprendizagem de uma inédita forma de autoapreciação decorre da submissão a inéditas circunstâncias nas quais os operários são colocados sob o olhar "exterior" das instâncias legítimas de enquadramento e regulação dos trabalhadores ("as entendidas", "as doutoras"). Porque foram, desta maneira, subitamente submetidos a inquérito, avaliação e apreciação, a necessidade destes operários desempregados procederem a uma reflexão e reavaliação explícita acerca de maneiras de ser e estar usualmente tidas por eles como espontâneas e ingénitas, colocou-os perante a inevitabilidade de reconhecerem o contraste e a distância em relação à "modernidade", à "qualificação" e até à "pró-atividade". Não é por acaso que as experiências de objetificação da presença natural, em particular aquelas vividas como

vergonha, estejam normalmente colocadas na dependência das injunções depreciativas, reais ou supostas, provenientes do “olhar dos outros”, bem como da acentuação da consciência que temos sobre o nosso próprio corpo (“não sabia onde pôr as mãos”, “engasguei-me”, “queria falar bem e só saía merda”). Por outras palavras, “a vergonha é o olhar dos outros incorporado” (Fuchs, 2002: 5). Os comentários que são feitos acerca da pronúncia (errada) e fluência (deficiente) do discurso, da (fraca) roupa que vestem e do (insuficiente) cuidado que têm com a aparência física, ou as previsões que são emitidas acerca das (poucas) alternativas que lhes estão reservadas para o futuro em termos profissionais, levam a que os desempregados, tempo passado, as possam interiorizar e, eventualmente, antecipar para passarem a explicar em termos exclusivamente individuais as causas e os efeitos do desemprego.

O Centro de Emprego chamou-nos lá, mandou uma carta para a gente ir lá, fomos lá quarenta e poucos, fomos quarenta e tal e só meia dúzia deles é que foram escolhidos, aquilo é tipo o sorteio de Euromilhões, estava lá, tocou-me a mim, tocou a mim [i.e., calhou-me em sorte] e recebi uma carta como me tocou a mim. (...) Não sei... Deve ser cisma, eu não gosto de estar parado... Se estiver agora sentado, se estiver a dar uma novela, gosto de ver a novela, se estiver a dar um filme bom, eu gosto de ver, gosto de conviver com os amigos, é uma maneira de passar o tempo. Agora, se estiver sozinho, parece que o tempo não passa e fico farto de estar em casa, o tempo não passa. É coisa que eu não gosto, não gosto nada disso. (...) Eu entretenho-me aqui nisto [no quintal, em pequenas reparações, a cozinhar], é uma maneira de passar o tempo. A coisa que mais me revolta é não fazer nada. É verdade, a coisa que mais me revolta é não fazer nada”.

(Zé Tone, 42 anos, desempregado)

“Para mim, custa-me bastante ficar parado, porque eu nunca fui muito de estar por aqui, em casa, parado, sou mais de andar por lá, mas, meu amigo, agora tem que ser... Tem que se ficar parado... Mas custa estar em casa! É o caso de estar aqui parado, eu não gosto, eu antes queria estar a trabalhar, não... não me dou assim parado. Às vezes, fico... até parece que ando, às vezes, doente, é coisa que eu não gosto. (...) Um gajo sente-se... Como é que a gente se sente?, sente-se um bocado acabado, até agora servia e agora, de um momento para outro, já não se serve, porquê? Pessoa... uma pessoa, se não fosse... Se não gostasse do trabalho, ou isto e aquilo, vá lá, pronto, já era malandro, continuava a ser, agora um gajo assim não, um gajo... É como eu tenho dito já muitos e é verdade, quer dizer, eu agora com esta idade vou passar a malandro, não é?, quer dizer, eu já não sirvo para nada! Estou um bocado chateado com isso, mas os patrões... Eles é que sabem...”

(Zeferino, 51 anos, desempregado)

As impressões fragmentárias que irradiam do comportamento e palavras mais banais destes operários não constituem uma espécie de grau zero da significância. Pelo contrário, elas próprias são a *significância subjetiva* que emerge por entre a *insignificância objetiva*, uma nuvem de expressões inarticuladas, redundantes e muitas vezes silenciosas de uma experiência de dominação e autodenegação. Nem porque estas expressões resistem a ser veiculadas discursivamente porque escapam a ser explicitamente capturadas pela consciência individual, nem porque estes operários carecem usualmente dos meios linguísticos e estatutários para se pronunciarem sobre ela com uma autoridade socialmente reconhecida, se pode afirmar que estas impressões comportamentais, sensoriais e verbais perdem a sua coerência e expressividade em termos históricos. Os gestos, os meneios, os tartamudeios, por meio dos

quais parece desvelar-se uma maneira de estar no mundo anteriormente às palavras e ao sentido explícito. Mais: mesmo "a certeza imediata e a percepção são já um sentido que não reflete ainda sobre ele mesmo, um discurso que não é ainda o discurso que se conhece como tal, a si mesmo, e como discurso das coisas" (Hyppolite, 1953: 16). Estamos longe de nos deparar com um qualquer "silêncio ontológico", pois, aqui, o *sentido* sempre emerge de uma maneira de ser, seja ele enunciado explicitamente ou não. De facto, a ambiguidade, a opacidade e até a inefabilidade das expressões orais e gestuais destes operários não impedem que reconheçamos que "aquele que fala está implicado naquilo de que fala" (idem: 33), que ele possa surgir, ao mesmo tempo, condicionado por um modo de ser socialmente específico e que, sem contradição nenhuma, seja ele a determiná-lo em termos de significado expresso.

Tão-pouco a ausência ocasional das palavras necessárias para exprimir, num discurso coerente e articulado, uma situação de sofrimento pode ser igualada a um estado de catatonia social. Essas evocações viscerais, com as suas queixas tartamudeadas, dores corporais, estouros coléricos, estados melancólicos e depressivos, funcionam já como um índice dos constrangimentos e privações que pesam sobre estes operários³, primeiro que tudo dissuadidos a pronunciarem-se por causa da intuição antecipada de censura que introduzem os critérios de correção linguística dominantes, causa e consequência de um penetrante sentimento de ilegitimidade e incompetência que experimentam quando são deslocados dos seus contextos de enunciação habituais. Durante as entrevistas, ocorriam frequentes embargos na enunciação, tais como suspiros profundos, o encolher de ombros, o abanar desalentado de cabeça, o cerrar do punho, o bater na mesa, a súbita alternância entre a elevação de um tom irritado com o sussurrar e entre o debitar incessante e indignado de queixas com interrupções bruscas e silêncios prolongados. "Estão-me a faltar as palavras", "como é que se diz?", "nem tenho palavras": estas expressões linguísticas têm o estatuto de "germes lógicos", ou "pressentimentos", ante predicativos e não-calculadores do discurso operário sobre o mundo social (vd. Rosat, 2005). As reticências, os não-ditos, as evasivas circundam grosseiramente uma realidade que parece ser indescritível e impensável por meio de palavras, mais adequadas para dar conta da dor psicológica. No entanto, há um idioma, de recurso por assim dizer, que combina expressões de aflição afetiva (a sensação de "ter a cabeça quente", "nervos") e experiências de perturbação reportadas ao corpo ("dor no peito", "aperto aqui dentro", "ando a arrastar-me"). De facto, para articular uma experiência que parece obstar a palavras usuais, é apropriado recorrer a um léxico sociomoral contextualizado que procura conferir plausibilidade e coerência a uma nuvem fragmentada e desconexa de experiências, reconhecendo, precisamente, a natureza incerta, oculta e cega do mundo (Ashforth, 1998: 511).

A tristeza e a dor podem permanecer latentes, sem assomar sequer ao limiar da consciência explícita ou mostrar-se através de protestos, reclamações ou lamentações publicamente articulados ("nem tenho palavras para te dizer", "não sei como...", "é fodido, agora explicar-te isso..."). Assim, "andar desanimado" ou "desmotivado" parece ser como que a

³ Segundo a conceção de Peirce (2003:75-76), um *índice* torna imediatamente visível determinado aspeto da realidade menos por recorrer a uma convenção, uma analogia ou uma similaridade do que por proceder à exemplificação cabal de um facto, objeto ou acontecimento pela apresentação de uma "conexão dinâmica" com esse mesmo facto, objeto ou acontecimento: "Os índices podem distinguir-se de outros signos, ou representações, por três traços característicos: primeiro, não têm nenhuma semelhança significante com os seus objetos; segundo, referem-se a individuais, unidades singulares, coleções singulares de unidades ou a contínuos singulares; terceiro, dirigem a atenção para os seus objetos através de uma compulsão cega".

repercussão fisiológica e emocional de situações sociais (“mau ambiente”, “falta de respeito”, “consumições” pela subida do custo de vida). Em particular, as atribuições de natureza interpessoal são vincadas em termos morais e afetivos (“custa-me ver o homem assim, tratado como um cão”, “anda tudo meio atravessado”, “é só chalados no mundo”, “não tem jeito nenhum”, “anda a gozar com as pessoas”, “os casais não se aturam, puxa para aqui, puxa p’ali, é só discussões”). Ao reportarem os “transtornos” ou os “azares” que nos “dão a volta à vida”, a “vida que começou a andar ao para trás”, estes operários mostram, sem o pretenderem, que, efetivamente, “dar em tolo”, tal como quando “uma pessoa desanima”, pode ser visto como um caso de literalidade da incorporação da “crise”. “A cisma é uma doença, fogo! Se a gente cisma muito, dá em tolo!”, quase grita Sérgio durante a entrevista, um operário de 30 anos agora finalmente com um emprego como embalador depois de ter estado dois anos desempregado. Esses operários que admitem que “ficam na cama a olhar p’ó teto a pensar na vida”, ou que “até sonhava com o trabalho, de noite sonhava o que é que tinha para fazer, era complicado”, ou que passaram a “falar” durante o sono e a ter pesadelos, ou que acordavam “estremunhados” e “cansados na mesma”, tal como aqueles operários que passam por “ter problemas dos nervos”, ou que “ficam avariados” e a “bater mal”, “esquecidos” mental e fisicamente (é possível, por exemplo, ter “um braço esquecido”), ou que, ainda, começam a mostrar perturbações de linguagem (falando demasiadamente rápido, a “comer palavras”, começando a gaguejar “quando se enervam”), tornam saliente que estes sintomas incorporados devem ser vistos menos como caracteres “atípicos, metafóricos ou rudimentares” do que como vias de acesso a “sensibilidades pessoais e culturais profundas sobre estar deprimido” (Lee *et al*, 2001: 7). Novamente, é possível encontrar uma vinculação de reciprocidade entre o enervamento dos processos de recomposição social de uma comunidade local e o sistema nervoso dos seus habitantes, um modo específico de contacto com o mundo que eles absorveram ao longo do tempo e que paulatinamente ajustaram aos constrangimentos e incitamentos imanados desse mesmo mundo e que podem reatualizar para agir sobre ele sob a forma de pensamentos, sentimentos e comportamentos.

Tratadas como “amplificações somáticas” que funcionam como um “meio de expressão do descontentamento social” e como um “mecanismo” para se poderem “reposicionar a eles próprios dentro dos seus mundos locais” (Kirmayer e Young, 1998: 424, 420), a “azia” e o “ardor no estômago”, a “cabeça quente” e “ficar a ferver” revelam silenciosamente a incarnação de uma situação de angústia e descontentamento em que prevalece a “falta de respeito”, a “ofensa” ou o “fazer que não me vê”. “A memória corporal, a biografia e a história social fundem-se. O eixo corporal dos processos morais da experiência social agrega o acontecimento histórico, o significado simbólico e as situações sociais. A memória das queixas corporais evoca as queixas sociais que não são tanto representadas quanto vividas e revividas (relembradas) no corpo” (Kleinman e Kleinman, 1994: 714-715). Por isso, é possível a um jovem operário de 18 anos, Fernando, recorrendo ao exemplo de um colega afligido pela ameaça de despedimento, dizer que “via como o Manuel andava pela cara dele” quando se estava numa altura em que o ritmo de trabalho “é uma cena de loucos”. E que este maquinista Manuel nos fale, por sua vez, da impossibilidade de “andar de cara limpa” no decurso da progressiva degradação do “ambiente de trabalho” em que, pelo contrário, para ser forçoso as pessoas “andarem de cu virado para a porta”, “contrariadas” e “fodidas”. Da mesma maneira, a súbita “depressão” de

Berto, um operário de 24 anos que conhecíamos desde o tempo em que trabalhámos na fábrica de mobiliário, revela a estreita associação que existe entre perda de valor social, casualização laboral e destituição da estima de si. Para ele, as sensações de "estar em baixo", "andar abatido", "ficar meio burro", atrasar-se para o trabalho ("não despertava a horas") e a emasculação ("parece que nem tesão tenho") surgiram temporalmente coordenadas com o surgimento da incapacidade em corresponder convenientemente às inusitadas solicitações do emprego e às obrigações bancárias por ele previamente assumidas.

2. O "fim da arte", ou como inventar socialmente a "morte do artista" (e torná-la credível)

A desvinculação dos trabalhadores relativamente às condições de geração e confirmação das disposições que incorporam em estado vivo, precisamente aquelas que tornam possível a atualização e reprodução tranquila e distraída do seu modo de vida, demonstra-se espontaneamente pela desestabilização das posturas e dos comportamentos ("enerva-se", "precipita-se", "esquece-se", "só faz merda", "fica logo todo atrapalhado"). As disposições a fazer, a ver e a dizer destes trabalhadores, e extensivamente todo o seu ser, encontram "condições de atualização diferentes daquelas em que foram produzidas" (Bourdieu, 2003: 230). A inércia das estruturas incorporadas, que perpetua em parte as estruturas correspondentes às suas condições de produção no passado, ao enfraquecer a concertação sentida relativamente às solicitações e oportunidades do mundo social da atualidade, pode torná-las disfuncionais, "nomeadamente, em todos os casos onde os agentes perpetuam disposições tornadas obsoletas pelas transformações das condições objetivas (envelhecimento social), ou ocupam posições que exigem disposições diferentes daquelas que eles devem às suas condições de origem" (idem: 231). Nesta segunda secção do texto, iremos proceder como que a uma "autópsia social" (Klinenberg, 2001: 11) da condição social dos "velhos" operários, aqueles que foram subitamente colocados perante a inevitabilidade de lidar com um *veredicto* de presunção de inutilidade ou desgaste ("não se adaptam", "estão gastos"). Em especial, vamos procurar destacar os *indícios* que parecem conformar modalidades de *amplificação somática* dos processos de transformação social, processos que parecem efetivamente ocultar-se por trás da inabilidade, emudecimento ou incompreensão que estes operários revelam quando são confrontados com o imperativo de exprimirem a sua existência prosaica.

Ao pensar em termos de "biologias locais", Lock (2002: 113) salienta a importância que têm as "mediações" sociais, económicas, culturais e políticas que intervêm na definição de um processo reconhecido e de um limiar absoluto para a imputação de uma mudança de estatuto (social ou biológico). Os agentes sociais a que é imputada e que recolhem a atribuição desta morte social que é "ficar velho" ("para mim, foi matar-me") têm, geralmente, entre 45 e 50 anos. A ideia de que "os velhos não têm hipótese", que concentram "vícios" e são "lentos", "teimosos", "desajeitados", "ultrapassados" e que "não se adaptam", provavelmente porque "empancaram", constitui as condições para a ocorrência de um exílio no interior do grupo operário. Isolados os "velhos" das formas de consagração e reconhecimento suportadas pelas novas políticas gestionárias da empresa, atribui-se-lhes a responsabilidade de serem, eles próprios, a fonte da

poluição de que são portadores e exige-se-lhes boa vontade para se reverem, se corrigirem e poderem, assim, antecipar a sua eventual superfluidade dentro das fábricas “modernas”. A obsolescência dos saberes incorporados e a menorização económica do seu esforço produtivo justifica, aparentemente, a sua perda de importância social. A relação entre “máquinas novas e pessoas velhas” (para usar a expressão de André, um jovem maquinista de 18 anos) é decidida objetivamente no espaço social da fábrica, em primeiro lugar, e no contexto económico mais vasto, depois. É uma “convenção social” (idem: 97) que recorre a aspetos biológicos para justificar a primeira morte do operário.

O hábito social é “duro e resistente enquanto estrutura social, mas também elástico e de certeza não é inalterável”, ele encontra-se num “fluxo permanente” (Elias, 2004: 234). No entanto, a “estabilidade, a força de resistência, a profundidade de implantação do hábito social dos indivíduos” podem originar, por força das transformações ocorridas entretanto numa constelação, um “efeito de retardamento” das “estruturas de personalidade” individuais, que podem, assim, converter-se em “formações meio petrificadas, como fósseis” (idem: 236). “Quase todas as condições naturais e sociais que tinham dado à sua estrutura social o seu carácter tinham desaparecido há muito. Mas a estrutura social desaparecida continuou a viver no hábito social dos indivíduos, na sua estrutura de personalidade” (idem). A cristalização personalística destes homens é plenamente expressa pela *epistemologia ordinária* existente acerca dos “velhos” que supostamente ficaram “parados” ou “presos no tempo”, “agarrados às maneiras de fazer de antigamente”. O “efeito de retardamento” provocado pela “fossilização do hábito social” de que fala Norbert Elias pode não só fazer perdurar uma “estrutura de personalidade” depois das condições estruturais em que ela se originou e se implantou terem sido transformadas, como também provoca no grupo operário fraturas que são baseadas nos diferentes estilos de vida apresentados pelos membros desse grupo (frequentemente, na forma aparente de um “conflito de gerações”). O desenraizamento das estruturas de personalidade relativamente às configurações de poder e às formas de convivência nas quais eram plausíveis e eficazes pode equivaler a “uma espécie de morte coletiva”, uma “desvalorização” relacionada com esse “declínio coletivo e assim certamente um esvaziamento de sentido do mais alto grau” (idem: 247, 250). Empurrados todos estes operários para uma espécie de *limbo* que é criado pela *morte social* prematura que lhes é superimposta, forçados que são a experimentar – e, por vezes, a reconhecer, relutante ou ironicamente – a sua usura ou a sua superfluidade em termos laborais, surgem prolixamente expressões que atestam o estado de rigidez, estupefação e humilhação que é vivido por estes operários (a impossibilidade do “futuro certo”, a fuga para a “trollhice, serviço sujo, pesado e tudo”).

Nota de campo – 30 de Março de 2008.

“A arte de entalhador acabou e matou centenas de gente!”, exalta-se José, que agora, aos 51 anos, está desempregado desde há três. Foi entalhador até que “as máquinas” ditaram o “fim da arte”; passou depois a maquinista fabril. Nessa altura, o fecho de uma empresa de mobiliário ainda não era uma fatalidade (“não me atrapalhava muito, não tinha medo de trabalhar”). No entanto, a empresa em que trabalhou, pertencente a uma multinacional alemã, encerrou há sete anos atrás as portas e, ao que diz, “deslocalizou-se” para a Roménia. A partir daí, José foi alternando períodos de desemprego com contratos precários em várias profissões (metalurgia, jardinagem, cantoneiro). “Desanimei. Pensava que ia arranjar mais fácil. Mas não.

Foi numa maré muito ruim, estavam as fábricas a querer, toda a gente sem ter mão nas fábricas..." O problema parece residir na idade. José tem 51 anos e, como todos os outros operários com mais do que essa idade, está rotulado de "velho", "ultrapassado", não possuindo "os estudos necessários". Não é pacífica a aceitação dessa atribuição de obsolescência: José interroga-se retoricamente acerca de verdadeira necessidade dos "estudos" para profissões em que "é a prática que faz o artista", resiste a aceitar uma "falta de capacidade" que a sua força e discernimento desmentem ("eu posso bem trabalhar"), custa-lhe ter que se resignar a trabalhar "no escuro" como trolha. "Os patrões não querem velhos a trabalhar", afirma José, um operário com 51 anos, desempregado desde o encerramento da sua empresa há três anos atrás. "Eles dizem que é preciso estudos para trabalhar e a gente, com cinquenta anos, tem estudos? Tem a quarta classe, tem a segunda e a terceira... Para alguns serviços, é preciso [ter estudos], mas para outros... Para marcenarias, para trolhas, para cantoneiros não é preciso estudos... (...) Agora é muito complicado. Os patrões dizem que não, que... somos, somos velhos. Os patrões querem novos, quer' os novos e querem com estudos. Os que têm quarenta e cinco, a partir de quarenta e cinco, cinquenta, ficam desempregados mais fácil porque não... A gente vai às fábricas, eles perguntam a idade, 'ó, chefe, com essa idade não o consigo meter!'. E tanto vale saber trabalhar, como não saber, eles dizem que, com essa idade, não metem. (...) Vamos às fábricas e eles dizem, 'ó, chefe, você já tem quarenta anos, já não o metemos'. Isso custa. Custa porque uma pessoa não tem nada, não tem subsídios de nada, não tem subsídios, não tem férias, não tem subsídio de Natal, não tem subsídio de férias, não tem nada!" O fim da "arte de entalhador" representou, para José, o início de uma série de empregos precários, mal remunerados, desqualificados e, por vezes, clandestinos. Semelhantes, afinal, àquele que tem agora: ajudante de trolha. "A gente, a gente vai a uma fábrica e eles pedem logo, diz' logo 'só se for a ganhar o ordenado mínimo, sem direito a subsídio, sem direito a nada, porque você já tem cinquenta anos, já tem essa idade, já tem essa idade'. E eu não quero. Ou direitos ou, então, não há trabalho. Ando nos biscates. [Pergunto-lhe, então, se nos biscates tem esses direitos.] "Não... Mas ganho acima de... Ganho aquele do fundo de desemprego e depois o biscate é por fora. Mas não tem o subsídio de férias, nem subsídio de nada. (...) E a trolha... Na construção civil, é muito pesado. Só a nível de peso... Nas máquinas [da fábrica de mobiliário], não me cansava, nem puxava. Cansa-se mais a trabalhar de trolha uma hora do que a andar dois dias a fazer móveis. Um gajo sente-se cansado, caralho". No entanto, multiplicam-se os casos daqueles que tiveram que "procurar em algum lado" uma alternativa ou complemento ao desemprego. "Andam muitos [a trolha], porque não têm outra coisa, se não, não andavam. Anda muita gentinha a trolha porque não tem outra, outra... Fábricas, não tem isto ou aquilo, se não, não andavam a trolhas. Muitos! Os empregados que trabalhavam na Uniteca [grande empresa têxtil do concelho vizinho de Valongo entretanto falida] ou na Cifa [idem], que era... era serviço que podiam ir de gravata, agora está tudo a trolha, tudo a trolha, ou picheleiros ou a serralheiros, serviço sujo, pesado e tudo. E, na Uniteca, podiam ir de gravata, e as mulheres iam de unhas pintadas e tudo. Hoje, andam nas limpezas e... e nas confeções a ganhar uma côdea. (...) Tinham carros, tiveram que os vender. Alguns tiveram que vender a casa porque não tinham dinheiro para pagar aos bancos, muitos! Não foram só um, nem dois, foram muitos! Mas olha que esses patrões não andam a pé de certeza! (...) Havia alguns que não andavam de sachola na mão e, depois d'ela fechar, andavam aí a dar dias na lavoura". Mesmo quando consegue ser contratado, "mesmo que eles metam a gente com cinquenta anos, anda lá meio ano, ao fim de meio ano: rua!". "Com cinquenta anos, uma pessoa... Nunca se arranja emprego fixo. Contratas, contratas, contratas! Não há mais nada! Só complica a vida. De certeza. Que uma pessoa não pode ter um... não tem futuro certo. Quem andar de contrato não pode comprara carro novo, não pode comprar um carro para ter em casa, a pagar a prestações. Desempregado, depois vai pagar com que dinheiro? Com o fundo de desemprego? E para comer? Quem, quem andar a contrato é, nem anda a pé, nem anda a cavalo. Não pode ter futuro! Não tem futuros de vida! Se vai pedir dinheiro ao banco, calha de ficar desempregado, fica, lá vai o caralho, um gajo fica logo na... Depois para comer isto e aquilo, coisas caras, não dá. Não dá para comprar carro, comprar motorizada, nem isso! É a prestações. A gente fica desempregada, lá vai, o que tem dado, vai tudo por água abaixo. (...) Com cinquenta anos, não consegue arranjar [emprego fixo]. Com cinquenta anos, então, é que não consegue. Mesmo os

mais novos não conseguem, é difícil, os padrões é logo contratos. E há agora esta história de meter experiência de dois meses. Ao fim de dois meses, mandam embora sem tostão nenhum no bolso, nem nada. É 'não serve'; pode servir, mas os patrões dizem 'não serve' e vai embora. 'Olha, não serve'".

Esta opinião que atribui a este segmento do operariado um estatuto de “velho” e uma “condição patológica” deve ser associada a um processo de produção de um “constructo” (Lock e Kaufert, 2001: 494-495). O discurso profissional e popular acerca do *envelhecimento* é fortemente moldado por crenças acerca do funcionamento do corpo, dos seus usos na sociedade e das qualidades nele inscritas, crenças que, em larga medida, estão por verificar e são inverificáveis. A “experiência subjetiva [deste “envelhecimento”] (...) é constituída em parte a partir de expectativas culturalmente informadas sobre este ciclo de vida” (idem: 503). Os “signos” biológicos do suposto “envelhecimento” destes operários são “primeiramente significantes [*signifiers*] para o futuro – para o que pode estar reservado em termos de um corpo debilitado e portanto uma incapacidade para trabalhar e para contribuir para a família e a sociedade” (idem: 502). Neste sentido, a interiorização e a individualização, que são necessariamente pessoais, ocorrem, portanto, por uma contingente “coprodução entre biologia e a cultura [que] estão implicadas na experiência incorporada e na sua expressão, e este efeito tem tendência a ser manifestado de maneiras similares por indivíduos nos quais a cultura e os atributos biológicos partilhados são claramente congruentes” (idem: 486-487), o que é, enfim, o caso destes operários⁴. A obsolescência ou caducidade que é atribuída ao corpo destes operários, ou a um conjunto de práticas e representações por eles incorporadas ou que são diretamente associadas aos seus corpos, mostra a pertinência de uma investigação acerca da maneira como “a experiência incorporada das sensações físicas, incluindo aquelas de bem-estar, doença, e por aí fora, é em parte informada pelo corpo material, ele próprio contingente de variáveis evolucionárias, ambientais e individuais” (idem: 483).

A desvalorização de qualquer “arte” implica, pois, a negação do “artista”: “A gente é obrigada a perder o gosto da maneira que não é incentivada, não é nada. (...) Incentivar é dar o valor à gente, dar o valor à gente, respeitar a gente. (...) Diziam, ‘você estão aqui a mais’. Mas é aquela maneira de conversar com a gente... Empurraram-nos para lá de qualquer maneira... Estive lá uma época que estava a ficar meio maluco da cabeça. (...) Fui muito abaixo” (Adelino, 62 anos, marceneiro). Os processos de precarização social do operariado, especialmente dos segmentos entretanto submetidos a uma maior usura das competências somáticas (“força”, “jeito”, “habilidade”) e colocados perante a desvalorização, desadequação ou impossível recon-

⁴ Ao longo desta secção do texto, procuramos entabular uma argumentação sociológica a partir dos contributos trazidos do trabalho de Lock, ainda que o tenhamos feito tendo em consideração o conjunto mais amplo de pesquisas que outros investigadores têm vindo a realizar, entre os quais podemos singularizar Nancy Scheper-Hughes, Arthur Kleinman, Nancy Krieger, Seth Holmes ou Simon Charlesworth. «A incorporação é também constituída pela maneira como o próprio [*self*] e os outros representam o corpo, recorrendo a categorias de entendimento e a experiências [que são] locais. Se a incorporação é para ser entendida socialmente, então a história, a política, a linguagem e o conhecimento local, incluindo o científico na medida em que está acessível, devem estar inevitavelmente implicados. Isto significa na prática que, inevitavelmente, o conhecimento acerca da biologia é informado pelo social e que o social, por seu turno, é informado pela realidade do material. Por outras palavras, o biológico e o social são coproduzidos e dialeticamente reproduzidos, e o sítio primário [*primary site*] onde este envolvimento toma lugar é o corpo socializado subjetivamente experimentado. O corpo material não pode permanecer, como acontece frequentes vezes, como uma entidade que é uma caixa negra e assumida como universal. O material e o social são ambos contingentes – ambos locais (Lock e Kaufert, 2001: 483-484).

versão dos seus esquemas de ação, de percepção e de apreciação num universo fabril em mutação, inibem, dificultam ou impedem a ativação das formas subjetivas que são – e, sobretudo, que *eram* - reconhecidas como confirmatórias da dignidade viril e oficial. Nestas circunstâncias, a desvalorização objetiva do "valor" dos operários é interiorizada e vivida em termos de uma contínua menorização social, como uma perda das possibilidades de afirmação de si e uma paulatina deterioração das relações interpessoais, fazendo com a autoestima pessoais e coletivas sejam irremediavelmente afetadas na medida em que são enfrentadas situações que denegam e vilipendiam o "valor" dos seus portadores ("a gente sente-se acabado").

Conclusão

Um cenário social marcado pela contração do mercado de emprego e da manutenção da informalidade⁵; pela progressiva disseminação de "empregos fracos", onde "não são certos" os salários nem a duração, nos quais os patrões "não pagam, abusam e fazem o que querem e lhe apetece", e em que é intensificada a pressão e a individualização ("nas fábricas hoje há muita competição, não se pode estar parado, nem ao quarto de banho se pode ir"); e ainda pelo estrangulamento financeiro das famílias, que "andam a trabalhar para os bancos" num prazo sucessivamente protelado ("a gente compra um carro faz de conta que está três ou quatro anos a pagá-lo, mas um apartamento é para toda a vida"), leva a um exacerbamento do mal-estar pessoal e familiar ("estes casais novos enervam-se") e torna inevitável quase reconhecer que a vida de todos os dias está ameaçada por perigos inauditos ("fantasia", "ilusão", "é uma loucura"). Merleau-Ponty (1968: 103) escreveria que "o sentido de um gesto é imediatamente legível nesse gesto", o que permite admitir, em certo sentido, que as intenções dos indivíduos estão inscritas nos próprios atos, precedendo, obviamente, qualquer pensamento explícito que possam chegar a ter. As inflexões pessoais destas condições económicas particulares constituem pontos de expressão que revelam eficazmente os processos de despersonalização e violência anónima que, no decorrer de processos de recomposição do espaço social, se abatem sobre aqueles que ocupam lugares económica e simbolicamente marginais e marginalizados. Andar "desanimado" e "desmotivado" pode ser visto como a repercussão fisiológica de situações geradas e consequenciais interpessoalmente ("mau ambiente", "falta de respeito", "consumições"). Da mesma maneira, uma relação de "desconfiança" em relação ao mundo, ao futuro e aos outros, as insónias e pesadelos motivados pelas "preocupações", uma sensação de fadiga permanente, os "problemas dos nervos", uma experiência de opressão espacial e corporal ("sufoco") e de coisificação podem ser vistos como fazendo parte de idiomas corporais de angústia e das experiências somáticas culturalmente mediadas que conduzem, em sentido figurado e literal, a *dar corpo* a uma experiência vivida da "crise".

⁵ "Infelizmente, toca a todos, mas os jovens porque não têm empregos, quer' casar, quer' assumir um compromisso, não tem emprego e não é certo, não é! E se arranjar' emprego é para três meses ou meio ano, não pode' tomar um compromisso, comprar um apartamento, comprar um carro, não pode', é um problema. Os mais velhos, que é o meu caso, na nossa zona aqui é assim, há aí muita gente encostada, aí assim, com 50, 60 contos, falando em contos, o que é que dá para hoje? Isto é a culpa, é a culpa do sistema daqui de Rebordosa de ir para a Caixa" (Adelino, operário, 62 anos).

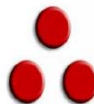
Bibliografia:

- ASHFORTH, Adam (1998), "Witchcraft, violence and democracy in the New South Africa", *Cahiers d'Études Africaines*, 38 (150), pp. 505-532.
- BOURDIEU, Pierre (2003), *Méditations Pascaliens*, Paris, Éditions du Seuil.
- CHARLESWORTH, Simon (2007), "Reflections on violence and suicide in South Yorkshire: (dis-)United Kingdom", *Anthropology Matters Journal*, 9 (1), pp. 1-21.
- DOSTOIEVSKY, Fiódor (2007), *Cadernos do Subterrâneo*, Lisboa, Assírio e Alvim.
- ELIAS, Norbert (2004), *A Sociedade dos Indivíduos*, Lisboa, D. Quixote.
- FUCH, Thomas (2002), "Shame, Guilt, and the Body: A phenomenological view", *Journal of Phenomenological Psychology*, 33 (2), pp. 223-243.
- GOFFMAN, Erving (1968), *Asiles*, Paris, Éditions du Minuit.
- HYPOLITE, Jean (1953), *Logique et Existence*, Paris, P.U.F..
- KATZ, Jack, CSORDAS, Thomas (2003), "Phenomenological ethnography in sociology and anthropology", *Ethnography*, 4, pp. 275-288.
- KIRMAYER, Laurence, YOUNG, Allan (1998), "Culture and Somatization: Clinical, epidemiological, and ethnographic perspectives", *Psychosomatic Medicine*, 60, pp. 320-430.
- KLEINMAN, Arthur, KLEINMAN, Joan (1994), "How bodies remember: Social memory and bodily experience of criticism, resistance and delegitimation", *New Literary History*, 25, pp. 707-723.
- KLINENBERG, Eric (2001), *Heat Wave: A social autopsy of disaster in Chicago*, Chicago, University of Chicago Press.
- KRIEGER, Nancy (2005), "Embodiment: A conceptual glossary for epidemiology", *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59, pp. 350-355.
- LEE, Dominic *et al* (2001), "Rethinking Depression: An ethnographic study of the experiences of depression among Chinese", *Harvard Review of Psychiatry*, 15 (1), pp. 1-8.
- LOCK, Margaret (2001), "The tempering of medical anthropology: Troubling natural categories", *Medical Anthropology Quarterly*, 15 (4), pp. 478-492.
- LOCK, Margaret (2002), "Inventing a new death and make it believable", *Anthropology and Medicine*, 9 (2), pp. 97-115.
- LOCK, Margaret, KAUFERT, Patricia (2001), "Menopause, local biologies and cultures of ageing", *American Journal of Human Biology*, 13, pp. 494-504.
- MERLEAU-PONTY, Maurice (1968), *Résumés des Cours 1952-1960*, Paris, Gallimard.
- MONTEIRO, Bruno (2012), "A vaga, o candidato e o técnico: A entrevista de emprego como encontro entre a experiência social do desempregado e os dispositivos de enquadramento do desemprego", comunicação ao *Colóquio Científico A Ordem da Interação. Contributos para uma abordagem multidisciplinar das interações sociais*, Porto, F.L.U.P., 25 de Maio.

- MORRISON, Toni (1999), *The Bluest Eye*, New York, Vintage Books.
- PEIRCE, Charles Sandres (2003), *Semiótica*, São Paulo, Editora Perspectiva.
- POLLAK, Michael, HEINICH, Nathalie (1986), "Le Temoignage", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 62, nº 1, pp. 3-29.
- QUEIRÓS, João, PINTO, José Madureira (2009), "Estruturas produtivas, escolarização e desenvolvimento no Vale do Sousa: Análise da reprodução da condição social periférica numa região metropolitana portuguesa", *Cadernos de Ciências Sociais*, 25-26, pp.80-120.
- SCHEFF, Thomas (2001), "Working class emotions and relationships: Secondary Analysis of Classic Texts by Sennett and Cobb, and Willis" (em linha), disponível: <http://www.soc.ucsb.edu/faculty/scheff/main.php?id=22.html> [consultado: 5 Agosto 2008].
- SCOTT, James (2002), "Formas Cotidianas da Resistência Camponesa", *Raízes*, 21 (1), pp. 10-31.
- WACQUANT, Loic (2002), *Alma e Corpo: Notas Etnográficas de um Aprendiz de Boxe*, Rio de Janeiro, Relume Dumará.



Universidade do Minho
Centro de Investigação em Ciências Sociais



NECSUM

Núcleo de Estudantes do Curso de Sociologia
da Universidade do Minho



LASICS

www.lasics.uminho.pt