



UC/FPCE_2013

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Perceções de Precariedade Laboral em Desempregados Involuntários: um estudo exploratório

Ricardo Aurélio Pedreiro Miguel (e-mail: ricardoapmiguel@gmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação, Desenvolvimento e Aconselhamento sob a orientação de Professor Doutor Eduardo J. R. Santos

Percepções de Precariedade Laboral em Desempregados

Involuntários: um estudo exploratório

Resumo: Ao longo deste estudo são abordadas as percepções de precariedade laboral de indivíduos que experienciaram uma transição involuntária para o desemprego. Aos dez voluntários que foram entrevistados, foi pedido que descrevessem, de forma global, como experienciaram a transição para o desemprego involuntário, quais os principais impactos no seu quotidiano e quais as características contextuais que exerceram influência nesta transição. Do conteúdo das entrevistas, salientam-se três eixos de discussão em torno da precariedade: os antecedentes da precariedade; as consequências da precariedade e a relação da precariedade com a identidade dos sujeitos. Para cada eixo, são construídos vários temas que se relacionam com a bibliografia recolhida. Tratando-se de um estudo de carácter exploratório, não é apresentada uma análise acabada dos temas tratados.

Palavras chave: Flexibilidade do trabalho, desemprego involuntário, precariedade laboral e construção da identidade.

Perceptions of Job Security on Involuntary Unemployment: an exploratory study

Abstract: Throughout this study are addressed the perceptions of job insecurity of individuals who experienced a transition to involuntary unemployment. The ten volunteers who were interviewed were asked to describe, in a global way, as experienced the transition to involuntary unemployment, which major impacts on their daily lives and what contextual features that exerted influence this transition. Of the interviews, we highlight three areas of discussion around the precariousness: the antecedents of job insecurity, the consequences of job insecurity and relationship between job insecurity and identity of the individuals. For each area are constructed several themes relating to the bibliography collected. Since this is an exploratory study is not presented an analysis of the themes dealt finished.

Key Words: Labor flexibility, involuntary unemployment, job insecurity and construction of identity.

Agradecimentos

Ao meu orientador de estágio, Professor Doutor Eduardo Santos, pela partilha de conhecimentos e pela confiança demonstrada no meu trabalho,

À minha supervisora de estágio, Mestre Cristina Baptista, pela disponibilidade, pelo apoio prestado, pela partilha de experiências e pelo constante reforço que me permitiu crescer pessoal e profissionalmente,

Aos meus pais, por todos os sacrifícios e conselhos que me permitiram concretizar o sonho de entrar nesta Universidade e desfrutar de todos os momentos que Coimbra me ofereceu,

À Catarina pelo amor, pela amizade, pelo suporte que foi nos momentos de desânimo e pelo significado que dá à minha vida,

À minha família, pela confiança que sempre demonstraram em mim, não me deixando duvidar de que seria capaz,

Ao Gonçalo, pelo amizade, pelo companheirismo e, acima de tudo, pela excelente pessoa que é e que tanto me encorajou durante este percurso,

Ao meu afilhado Rui, pela amizade e pelo exemplo de perseverança e ambição que significa para mim,

A todos aqueles que me incentivaram a ingressar no Ensino Superior. Passados 5 anos, foi claramente uma aposta ganha!

A todos aqueles que deram um colorido especial à *minha* Coimbra.

Índice

Introdução.....	1
I. <i>Enquadramento Teórico</i>	
1.1 Análise Conceptual.....	1
1.2 Do Modelo Fordista ao Modelo do Capitalismo Flexível....	3
1.3 Antecedentes da Precariedade.....	4
1.4 Consequências da Precariedade.....	5
1.5 Precariedade e Identidades.....	7
II. <i>Metodologia</i>	
2.1 Material.....	8
2.2 Procedimento.....	9
2.3 Participantes.....	9
III. <i>Análise Exploratória</i>	
3.1 As transformações do mercado de trabalho.....	11
3.2 O contexto precário das empresas.....	12
3.3 Traços de Personalidade.....	13
3.4 A instabilidade profissional e as suas privações.....	13
3.5 Violações do contrato psicológico.....	14
3.6 A imprevisibilidade dos percursos profissionais.....	15
3.7 Diminuição do bem-estar psicológico e da satisfação com a vida.....	16
3.8 Precarização das relações interpessoais e dos compromissos afetivos.....	17
3.9 Descontinuidades Identitárias.....	18
3.10 Indivíduos por defeito.....	18
IV. <i>Discussão</i>	19
V. <i>Limitações</i>	21
VI. <i>Considerações Finais</i>	21
Bibliografia.....	22

Índice de Tabelas

Tab. 1 <i>Identificação e dados sociodemográficos dos participantes</i>	9
Tab. 2 <i>Relação profissional/circunstâncias do desemprego dos participantes</i>	10
Tab. 3 <i>Tabela sinóptica da análise exploratória</i>	19

Introdução

As mutações no mundo do trabalho têm aberto portas a sistemas de emprego mais flexíveis, precários e instáveis. Em Portugal, nos últimos anos, têm-se presenciado uma redução acentuada dos contratos sem termo, de acordo com os dados do INE (2013). Paralelamente, tem-se assistido a um aumento das formas atípicas de emprego, particularmente o trabalho a tempo parcial e o subemprego. Em 2011, o subemprego abarcava 219,7 mil pessoas em idade ativa (INE, 2012) e no primeiro trimestre de 2013, este número cresceu para 257,9 mil pessoas, o que corresponde a 5,8 do total da população ativa (INE, 2013). Como tal, hoje, os indivíduos não perspetivam um emprego para a vida, mas várias discontinuidades laborais que irão experienciar ao longo da vida. Assumindo-se que o trabalho é uma das dimensões sobre a qual os indivíduos constroem a sua identidade, a precariedade e a instabilidade laboral podem comportar nefastas repercussões na construção de uma narrativa de vida coerente e com sentido. Foi partindo desta ideia que se desenvolveu este estudo, que visa explorar algumas consequências da precariedade laboral na construção da identidade dos sujeitos. Importa salientar que se trata de um estudo exploratório, não sendo apresentada uma análise acabada dos temas tratados.

I – Enquadramento Teórico

Análise Conceptual

Precarização é diferente de precariedade. A primeira pressupõe a ideia de processo, tal como a exclusão social, conceitos intimamente relacionados (Aquino, 2005). No processo de precarização, os indivíduos estão sujeitos a pressões e experiências que levam a uma existência precária, de viver no presente, sem uma identidade segura ou noção de desenvolvimento alcançada através do trabalho e estilo de vida que este permite (Standing, 2011).

A precarização laboral tem duas causas fundamentais que se inter-relacionam entre si: as condições específicas de cada realidade organizacional e a transformação do mercado de trabalho (Aquino, 2005), sobre as quais falaremos mais à frente.

Um ponto prévio para compreender a precarização é distinguir trabalho de emprego. O primeiro diz respeito à atividade realizada pelos seres humanos de forma a atender as suas necessidades individuais ou coletivas em termos de bens e serviços. Emprego diz

respeito às condições sociais sobre as quais se desenvolve o trabalho e todo o conjunto de garantias e direitos que são mediados por ele (Aquino, 2005).

Neste sentido, faz-se a distinção entre precariedade do emprego e precariedade do trabalho. Segundo Paugam (2000), a primeira diz respeito a situações em que, pelo facto de ter contrato incerto ou pelo facto de estar numa empresa cuja política económica se possa orientar para o despedimento coletivo, não permite ao trabalhador prever o futuro, tornando-se, para ele, fonte de sofrimento. Por sua vez, a precariedade no trabalho diz respeito a situações em que o salário é baixo, as condições de trabalho são penosas, as relações com os seus colegas ou com os seus superiores são débeis e o sofrimento que tudo isto acarreta não é compensado pela esperança de mudança.

Aqui, importa ainda distinguir os empregos atípicos como contratos a termo ou em *part-time* de empregos precários. Segundo Duarte (2004), apesar dos empregos atípicos terem surgido numa fase onde o mercado de trabalho se torna cada vez mais flexível, onde a regulamentação laboral enfraquece e as empresas querem reduzir o custo da mão-de-obra, estes não têm de ser necessariamente precários. Ou seja, os empregos atípicos não têm de ter, necessariamente, menor proteção social, menores oportunidades de proteção na carreira, menores níveis salariais e menores condições de trabalho, características típicas do trabalho precário. No entanto, no entender de Standing (2011), ter um emprego temporário é bom se o contexto social for satisfatório. Atualmente, ter um emprego temporário pode ser um forte indicador de precariedade. No mesmo sentido, Autor e Houseman (2010) referem que ter um emprego temporário após um período de desemprego pode resultar em salários mais baixos para os próximos anos. Quando um sujeito entra num trabalho de nível inferior, a probabilidade de ascensão social ou de ganhar um salário "decente" é permanentemente reduzida.

Posto isto, a precariedade é uma perceção subjetiva, na medida em que a mesma situação objetiva pode ser interpretada de diversas formas por diferentes sujeitos (De Witte, 2005). Uma das principais características da precariedade é a insegurança em relação ao futuro, ou seja, a perceção de precariedade é diferente dos trabalhadores que têm a informação prévia que vão ser despedidos, pois os que não têm essa informação prévia não conseguem preparar-se e investir num futuro incerto (De Witte, 2005). A precariedade no trabalho implica principalmente sentimentos de impotência para preservar a continuidade no trabalho desejado.

Segundo Hellgren, Sverke e Isaksson (1999), existem dois tipos

de precariedade: quantitativa e qualitativa. A precariedade quantitativa refere-se à existência de aspetos valorizados do trabalho, como os salários, horas de trabalho, colegas, autonomia ou responsabilidade no trabalho. A precariedade qualitativa refere-se à percepção de continuidade ou perda do próprio trabalho, quando as pessoas estão incertas sobre se serão capazes de manter o seu trabalho ou irão ficar desempregadas. Para De Witte (2005), é claro que a população em trabalho precário é superior ao número de trabalhadores que acabam mesmo por perder emprego.

Standing (2011) introduziu o termo *precariado* (por oposição ao assalariado, designação típica do modelo Fordista), assumindo-o como um neologismo derivado do adjetivo *precário* e do substantivo *proletariado* (termo Marxista que se refere àquele que vende o seu trabalho para sobreviver; não é dono do produto do seu trabalho). A definição de *precariado* não é um termo homogêneo, podendo englobar diferentes faixas etárias, diferentes percepções e variadíssimas motivações. No entanto, segundo Standing (2011), todos os *precariados* compartilham a sensação de que seu trabalho é instrumental (para viver), oportunista (aproveitam o que surge) e precário (inseguro). Como forma de representar o *precariado*, Standing (2011) faz a distinção entre *citizens* (cidadãos) e *denizens* (habitantes), onde o cidadão é aquele que usufrui de uma vasta gama de direitos: civil (igualdade perante a lei e proteção contra dano ou crime físico); cultural (igualdade de acesso à cultura e direito a participar na vida cultural da comunidade); social (igualdade de acesso a formas de protecção social, incluindo cuidados de saúde); económico (igualdade de acesso a atividades que gerem rendimentos) e político (igual direito de voto). Neste cenário, o *denizen* é aquele que, por uma ou outra razão, não usufrui de um destes direitos ou têm o acesso limitado a alguns deles.

Do Modelo Fordista ao Modelo do Capitalismo Flexível

O Modelo Fordista de organização do trabalho (Sennet, 2006) assentou num modelo de regulação social do trabalho de longa duração, permitindo aos trabalhadores organizarem as suas narrativas pessoais, familiares e profissionais em torno da construção de uma identidade socioprofissional, resultante de uma ligação de longa duração a um determinado contexto de produção de bens e serviços.

Na década de 70, um grupo de economistas ideologicamente inspirados pelo capitalismo, introduziu o modelo neo-liberal, tendo como elemento central a ideia que o crescimento e o desenvolvimento dependiam da competitividade do mercado. Defendiam que tudo devia

ser feito para maximizar a concorrência e a competitividade, permitindo que fossem os princípios de mercado a intermediar todos os aspetos da vida (Standing, 2011). Cada vez mais, o mercado assume a centralidade das políticas do Estado, que antes era assumida pelo trabalho e pelo trabalhador (Aquino, 2005). Estas mudanças estruturais no mercado de trabalho aumentaram a flexibilidade do trabalho e aumentaram os riscos e insegurança para os trabalhadores e para as suas famílias (Standing, 2011).

De acordo com Aquino (2005), a precarização, sob o nome de flexibilização, é uma resposta contemporânea do capital que articula novos modelos de vínculos laborais que vulneram os direitos básicos dos trabalhadores. De um mundo produtivista (fordismo), passámos para um mundo consumista, marcado por um autoritarismo empresarial que viabiliza o surgimento de novas formas de exploração dos trabalhadores (Aquino, 2005).

Neste sentido, Kovács (2005) associa a flexibilização do emprego a um trabalho vazio de sentido, desmotivador, mal remunerado e de baixo reconhecimento social, dando origem a sentimentos de inutilidade da parte do trabalhador. Deste modo, a flexibilidade constitui um fator desestruturador dos elementos de estruturação da experiência social dos indivíduos.

Antecedentes da Precariedade

Segundo De Witte (2005), existem três antecedentes principais que originam precarização do trabalho: (1) as variáveis macro-estruturais, que se referem às mudanças que a estrutura do mercado de trabalho sofre ao longo do tempo; (2) as variáveis dentro da organização, como o número de anos de serviço dos trabalhadores ou o tipo de contrato de trabalho e, por último, (3) os traços de personalidade. Obviamente, para os psicólogos, a análise dos traços de personalidade são as variáveis que mais interessam. Os traços de personalidade também se encaixam na definição de precarização como experiência subjetiva, porque cada percepção é influenciada pelos traços de personalidade (De Witte, 2011). De acordo com Hartley, Jacobson, Klandermans e van Vuuren (1991), traços como o *locus* de controlo e a afetividade negativa estão associados à precariedade percebida. Deste ponto de vista, indivíduos com *locus* de controlo interno têm reduzida percepção de insegurança no emprego e indivíduos com afetividade negativa, vêem o seu ambiente do ponto de vista negativo e, por isso, percebem mais insegurança no emprego.

Em todo o caso, não se deve reduzir a precariedade a uma percepção que é exclusivamente causada pela personalidade. Em

grande parte, a precariedade resulta das condições objetivas em que as pessoas trabalham. Ou seja, apesar da sua natureza subjetiva, a precariedade é um bom reflexo da posição real do indivíduo no mercado de trabalho (De Witte, 2011).

Para além disto, convém lembrar que a precarização não é apenas uma questão de ter um emprego inseguro ou de estar em postos de trabalho com duração limitada. De acordo com Standing (2011), o *precariado* encontra-se num estado que não lhe oferece uma noção de carreira estável ou uma noção de identidade ocupacional segura. A *precarização* é a realidade de um sistema que promove um estilo de vida baseado na competitividade e flexibilidade. Todavia, a sociedade humana não tem sido construída ao longo dos séculos através da mudança incessante e permanente, mas sim baseada na construção lenta de identidades estáveis (Standing, 2011). Pegando na grande lição do Iluminismo, o ser humano deve possuir o controlo do seu destino, não Deus ou forças naturais. No entanto, atualmente, o *precariado* é informado de que deve ser constantemente adaptável às forças do mercado (Standing, 2011).

Consequências da Precariedade

1. Raiva, Anomia, Ansiedade e Alineação (Standing, 2011)

A raiva decorre da frustração pelo aparente bloqueio dos caminhos possíveis para a construção de uma vida com significado. O *precariado* sente-se também frustrado porque os trabalhos não envolvem a construção de relações de confiança com os seus pares. A anomia é um sentimento de passividade nascida do desespero que tem vindo a ser intensificado pela falta de perspetivas de carreira estável e pelos consequentes desânimos provenientes de desilusões laborais, como a não renovação de um contrato a termo, por exemplo. O *precariado* vive com ansiedade, ou seja, vive com a insegurança crónica associada ao medo de perder o que possui, ao mesmo tempo que se sente traído por não poder ter mais. A alienação surge de saber que o que se faz não irá valorizar o indivíduo em causa, mas é simplesmente feito para os outros, a seu mando. Nestes casos, é passada aos indivíduos a ideia que deveriam ser gratos por ainda estarem num posto de trabalho.

2. Saúde Mental e Bem-Estar Psicológico

A precariedade no trabalho é considerada por muitos autores da Psicologia do Trabalho como um factor de *stress* laboral, com impacto negativo na saúde e bem-estar dos empregados (Siegrist, 1996). Neste âmbito, Hellgren, Sverke e Isaksson (1999) concluíram que os trabalhadores precários têm baixos níveis de bem-estar psicológico e

satisfação com a vida. Por seu turno, De Witte (2000) encontrou elevados níveis de *burnout* entre os trabalhadores precários. Para além disso, trabalhadores precários têm níveis mais elevados de irritação, ansiedade e queixas físicas (Hartley, Jacobson, Klandermans e van Vuuren, 1991)

Analisando os diferentes impactos da precariedade e do desemprego no bem-estar dos trabalhadores, convém lembrar que um dos pressupostos tradicionais das pesquisas sobre *stress* defende que as consequências para o bem-estar psicológico da antecipação de um evento podem ser tão penosas quanto o evento em si (Lazarus e Folkman, 1984). Uma investigação em Flandres (De Witte, 1999) não encontrou diferenças significativas na saúde mental dos desempregados e trabalhadores precários. Hellgren e Sverke (2003) defendem que o impacto da precariedade na saúde e no bem-estar psicológico é mais pronunciada que a influência do bem-estar psicológico na percepção de precariedade. A percepção de que a certeza permite ter controlo sobre a vida pode justificar a conclusão de Dekker e Shaufeli (1995) que o trabalho precário é mais problemático para o bem-estar do que a certeza da demissão.

3. Explicações teóricas

A. *Modelo de Privação Latente* (Jahoda, 1982)

Segundo esta teoria, a ameaça de desemprego implica a frustração de necessidades que podem ser satisfeitas pelo emprego, diminuindo assim o bem-estar psicológico. Jahoda (1982) apresenta o trabalho como uma instituição social que cumpre determinadas necessidades humanas, associando-se, portanto, a consequências manifestas e a consequências latentes, isto é, que ocorrem como produto não planeado de acções intencionais. Assim, o trabalho assume-se como uma necessidade com implicações sociais e psicológicas. Consequentemente, o desemprego e a precariedade, enquanto ausência de oportunidade de trabalho, implicam a privação dos benefícios aos quais os sujeitos podem aceder pelo trabalho. Segundo a autora, a disponibilidade financeira constitui a consequência manifesta do trabalho, enquanto as consequências latentes são: a) a estruturação do tempo que é culturalmente imposta; b) o contacto social que implica a partilha de experiências e contacto com outras pessoas fora do meio familiar, constituindo uma forma de ligação social; c) o propósito colectivo, promotor da interdependência; d) o estatuto e e) a actividade.

B. *Previsibilidade e Controlabilidade* (Furda e Meijam, 1992)

A precariedade implica imprevisibilidade, ou seja, não é claro para a pessoa o que vai acontecer no futuro, o que dificulta a resposta

adequada, porque não se sabe onde se deve investir (se no emprego atual ou na procura de um emprego futuro). Por outro lado, a falta de controlo ou a impotência percebida/experienciada para lidar com a ameaça da perda do emprego são o núcleo da insegurança no trabalho. Ainda segundo este modelo, o bem-estar subjetivo aumenta para aqueles que tinham a certeza da sua demissão, depois de um longo período de insegurança, pois sentem ter novamente o controlo das suas vidas.

C. Teoria do Contrato Psicológico (Rousseau, 1995)

Esta teoria refere-se às obrigações mútuas percebidas entre o empregador e o trabalhador. Na maioria das sociedades ocidentais, estabelece-se, entre outras coisas, por meio de um contrato psicológico, que o empregador dá segurança ao empregado e o empregado dá a sua fidelidade ao empregador. A precariedade acaba por constituir uma violação do contrato psicológico por parte do empregador, com consequências negativas no bem-estar e no comprometimento do empregado (Sverke et al, 2004).

Precariedade e Identidades

Na sociedade salarial em que vivemos, o trabalho assalariado constitui um valor nuclear e integrador, assumindo-se como elemento básico da formação de sociabilidade (Beck, 1999). A falta de estabilidade profissional dá origem ao enfraquecimento das formas de integração profissional e das modalidades de definição social do *self* (Paugam, 2000).

Contudo, não é unânime que a flexibilidade que o mercado de trabalho exige e a precariedade que daí decorre se repercute negativamente nas identidades dos indivíduos. Alguns autores, como Beck (2000), analisam a instabilidade do trabalho no mundo atual como uma oportunidade para se desenvolverem novas ideias, oferecendo um forte sentido de liberdade na definição da identidade. Na mesma linha, Bauman (2000) defende que se no passado a construção da identidade passava pela edificação de um sentido de si próprio e de o manter estável e sólido ao longo do tempo, hoje o objetivo passará por deixar em aberto todas as hipóteses, caminhando no sentido de identidades plásticas, flexíveis e fluidas. Segundo Pichon (2000), os mais jovens, privados de referências de trabalho estáveis, olham de forma positiva para a flexibilidade e precariedade do mundo trabalho. A maior qualificação e as aspirações “individualistas” das novas gerações parecem ser características interessantes para a construção de identidades adaptáveis a estas novas formas de trabalho (Duarte, 2004).

No entanto, com a flexibilização do trabalho, os trabalhadores ganham em independência o que perdem em proteção (Duarte, 2004). Muitas vezes, o mercado de trabalho pede que os trabalhadores se integrem de forma autónoma, mais como empresários do que como assalariados. Segundo Castel (2003), isto dará origem aos denominados *indivíduos por defeito*, isto é, sujeitos a quem faltam recursos mínimos para serem um agente social independente, com uma certa margem de autonomia. Neste mesmo sentido, surge o trabalho de Almeida, Santos, Albuquerque e Ferreira (2013) onde questionam a eficácia das práticas de intervenção social na relação entre o desemprego e o empreendedorismo. Estes autores destacam a distinção anteriormente feita por Ferrão et al (2005) entre os dois tipos de motivação de natureza económica que estão subjacentes à escolha individual pela via do empreendedorismo. Por um lado, surgem os empreendedores movidos pela oportunidade, que tornam-se empresários quando percebem que vão lucrar com uma oportunidade que detetaram precocemente e têm ao dispor capacidades de gestão e conhecimento aprofundado do mercado. Por outro lado, correspondendo aos indivíduos que encontraremos mais à frente, temos os empreendedores movidos pela necessidade, que pela ausência de opções mais favoráveis à sua sobrevivência, arriscam em criar uma empresa (Deli, 2011). Outra questão que se coloca à forma positiva como os jovens olham para a flexibilidade do trabalho é se estes não estarão a adiar a definição da sua identidade. Sennet (2001) defende que os vínculos laborais precários, a mobilidade e a flexibilidade colocam os sujeitos em situações problemáticas do ponto de vista da construção de uma narrativa de identidade, na medida em que condicionam a continuidade e consistência que nos permitem ter o sentimento de permanecer idênticos ao longo do tempo, dificultando a integração das diferentes experiências profissionais num percurso de vida coerente e com sentido.

II – Metodologia

Material

Os dados utilizados na presente estudo foram recolhidos no Centro de Emprego de Coimbra, em 2012, no âmbito do Projecto de Investigação *“Impactos e ajustamentos psicossociais da transição para o desemprego involuntário de pessoas com idade igual ou superior a 40 anos”*, levado a cabo pelo Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Vocacional e Social, e financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia – FCT. A entrevista aplicada na

recolha dos dados tinha como objetivo compreender a forma como cada sujeito experienciou a transição para o desemprego involuntário, quais os principais impactos no seu quotidiano e quais as características contextuais que exercem influência nesta transição.

Procedimento

O desemprego e a precariedade laboral afeta indivíduos e famílias com características muito diferenciadas, originando diferentes consequências em cada sujeito, pelo que não pode ser analisada de uma forma única, nem implicar o mesmo tipo de resposta para situações diferentes. Dada a subjectividade e a inerência individualizada das questões tratadas, optou-se por uma abordagem qualitativa, com uma lógica de escrita indutiva, não tendo como objetivo a confirmação ou infirmação de dados, mas sim a exploração dos temas extraídos do conteúdo das entrevistas e que foram de encontro à problemática abordada – a precariedade. Para tal, pretende-se recorrer a um método de triangulação, reunindo informação de várias fontes e relacionar as convergências entre as mesmas de forma a comprovar ou aumentar a consistência das interpretações feitas dos dados existentes (Patton, 2001).

Participantes

Tab.1 Identificação e dados sociodemográficos dos participantes

Código dos Participantes	Idade	Sexo	Estado Civil	Coabitação	Habilitações académicas	Nacionalidade
E1	25 anos	Feminino	Solteira	Namorado	Licenciatura	Portuguesa
E2	36 anos	Masculino	Casado	Cônjuge/filhos	2º ciclo	Portuguesa
E3	30 anos	Masculino	Solteiro	Pais	Licenciatura	Portuguesa
E4	36 anos	Feminino	Solteira	Sozinha	Doutoramento	Portuguesa
E5	56 anos	Feminino	Divorciada	Filhos	3º ciclo	Portuguesa
E6	60 anos	Masculino	Divorciado	Sozinho	3º ciclo	Portuguesa
E7	31 anos	Feminino	Solteira	Pais	Secundário	Portuguesa
E8	28 anos	Masculino	Solteiro	Sozinho	Curso Técnico Profissional (Secundário)	São Tomé
E9	25 anos	Masculino	Solteiro	Amigos	Curso Técnico Profissional (Secundário)	Portuguesa
E10	31 anos	Masculino	Solteiro	Pais	Secundário	Portuguesa

A amostra é constituída por 10 indivíduos, dos quais 4 são do sexo feminino e 6 são do sexo masculino, cujas idades estão compreendidas entre os 25 e os 60 anos. Relativamente ao estado civil, da totalidade dos participantes 7 são solteiros, 1 é casado e 2 são

divorciados. No que diz respeito à coabitação, 1 participante vive com o namorado, 1 vive com cônjuge e filhos, 3 vivem com os pais, 2 vivem sozinhos, 1 vive com amigos e 1 vive com os filhos. Ao nível das habilitações académicas, todos os participantes são alfabetizados, variando desde um 2º ciclo de escolaridade, até a um doutoramento, passando por 2 sujeitos com o 3º ciclo, 2 sujeitos com o secundário, 2 sujeitos com curso técnico-profissional (equivalente ao secundário) e 2 sujeitos com licenciatura.

Tab.2 Relação profissional/circunstâncias do desemprego dos participantes

Código dos Participantes	Relação Profissional	Circunstâncias do Desemprego
E1	Trabalhado por conta de outrem	Término do contrato de trabalho
E2	Trabalhado por conta de outrem	Rescisão de contrato (iniciativa do trabalhador)
E3	Trabalhado por conta de outrem	Término do contrato de trabalho
E4	Trabalhadora independente	Término do contrato de trabalho
E5	Trabalhado por conta de outrem	Encerramento da empresa
E6	Trabalhado por conta de outrem	Rescisão de contrato (iniciativa do trabalhador)
E7	Trabalhado por conta de outrem	Término do contrato de trabalho
E8	Trabalhado por conta de outrem	Despedimento
E9	Trabalhado por conta de outrem	Término do contrato de trabalho
E10	Trabalhado por conta de outrem	Término do contrato de trabalho

Os sujeitos da amostra encontravam-se empregados por conta de outrem, à exceção de um, que era trabalhador independente. A maioria dos participantes ficou desempregada involuntariamente devido ao término do contrato de trabalho. Dos restantes, 2 fizeram rescisão do contrato por iniciativa própria devido às condições laborais precárias por que passavam, 1 ficou desempregado devido ao encerramento da empresa e outro foi despedido pela entidade patronal.

À exceção do participante E8 que ainda não começou a procurar emprego (pretende iniciar a procura em breve), os restantes participantes têm procurado emprego activamente através de, principalmente, contactos com o centro de emprego, pesquisa de ofertas de emprego (e.g., internet/jornais), entrega de currículos pessoalmente junto da entidade empregadora e procura junto de amigos e familiares. Além destes meios, o participante E5 pondera criar o seu próprio negócio.

III – Análise Exploratória

Ao longo da análise do conteúdo das entrevistas foi possível observar diversas expressões que traduzem sentimentos de precariedade no trabalho. Considerando esta a temática mais pertinente para esta investigação, foi feito o levantamento dessas expressões que serão analisadas à luz da bibliografia evidenciada no enquadramento teórico.

1. A transformação do mercado de trabalho

As alterações macro-estruturais do mercado de trabalho evidenciadas por De Witte (2005) como antecedentes na percepção de precariedade ganham particular destaque na amostra analisada. Os empregos atípicos, como contrato a termo, são referidos como fonte de percepções de precariedade por diversos participantes. Por exemplo: participante E1 “Já tinha a ideia que iria acontecer porque estava uma pessoa a mais no trabalho e o meu contrato como era o que iria terminar mais cedo, pressupus que isso iria acontecer (*ficar desempregada*) [...] Antes de saber, estava muito ansiosa, porque era aquela incerteza, depois... também me sentia mal em tentar abordar o assunto com ela (*empregador*) antes do tempo, assim muito cedo... então fui deixando, até que aconteceu.”; participante E7 “Tinha sido uma compra de uma outra empresa (...) e a empresa que comprou a outra tinha dito que ficava com os empregados todos, mas nesse caso não ficou. Ou seja, contratou-os na mesma seis meses para não os mandar logo para a rua, mas depois acabou por mandá-los para a rua passados seis meses. Aí, na altura, eu senti-me mesmo muito mal porque adorava o trabalho que fazia, já estava vinculada à casa e resenti-me muito, fiquei mesmo muito triste e pronto, até desanimada”

O participante E2 faz referência novamente às formas de emprego atípicas, provocadas pelas alterações estruturais do mercado de trabalho, sob o ponto de vista das expectativas relativas à procura de emprego: “Se eu conseguir arranjar um trabalho eu vou... tem é de ser seguro. Se for para um trabalho tenho de ter contrato, não vou à hora, não vou a recibos verdes, para isso não vou. (...) Porque a recibos verdes, num caso, vamos trabalhar, não precisa, mandam-nos embora, e depois não temos nada. Porque depois já não dá para ir para o desemprego (*usufruir de subsídio de desemprego*)”. No mesmo sentido, surgem o participante E7: “Neste momento, é difícil porque as portas estão fechadas, não há trabalho, ao nível de formação, ou seja, neste momento, eu sinto-me até um bocadinho desesperada, não sei para que lado ir” e o participante E10: “Expectativas... fazer a

minha Licenciatura de uma vez por todas que, aliás, ainda só não a fiz devido também à minha instabilidade a nível de trabalho ser sempre a contrato. Porque tenho essa meta, assim que estiver fixo num sítio, já tranquilo, com a vidinha no que é possível, estável, voltar para a faculdade e acabar o curso”. Desta forma, as expectativas relacionadas com o mercado de trabalho, nomeadamente a percepção de insegurança e instabilidade que este transmite, parecem condicionar a procura de emprego.

2. O contexto precário das empresas

De Witte (2005) também considerou as variáveis dentro da própria organização como desencadeantes de percepções de precariedade laboral. Alguns dos participantes nesta investigação deram relevo a esse facto, como por exemplo: o participante E2 “Comecei a perceber que a firma onde trabalhava ia fechar porque não via interesse do patrão em ir lutar à procura de obras para nós fazermos. E chegámos a uma altura em que os ordenados começaram a atrasar...”, o participante E6 “Nós sabíamos que antecipadamente e como era uma empresa com capitais do Estado, sabíamos que mais dia, menos dia, que teriam de emagrecer (...) o número de profissionais (...). Nós sabíamos que a partir do momento que nós começamos a ser considerados como o nosso número e não o nosso nome, as coisas mudaram bastante, portanto tornou-se uma coisa bastante impessoal.” e o participante E8 “Éramos três na cozinha, depois o patrão decidiu despedir dois dos meus colegas e fiquei sozinho. Depois não tinha direito mais a folga, não tinha direito a nada, (...) comecei a «morrer» em pé porque quase não dormia, a minha vida era trabalhar, saía de trabalhar às 5h da manhã, ia para casa, estudava, às 8h estou a sair de casa porque entrava na aula às 8h30 (...)”. Devido ao impacto das alterações do mercado de trabalho nas organizações, temos consciência linha ténue que separa a influência das alterações do mercado de trabalho e a influência exclusiva da organização na precariedade dos trabalhadores. No entanto, parece-nos que esta distinção faz sentido, na medida em que os diferentes antecedentes da precariedade terão diferentes impactos nas percepções de precariedade e, conseqüentemente, diferentes desajustamentos psicossociais na vida das pessoas. É de prever, por exemplo, que indivíduos que atribuam a causa da precariedade a fatores macro-estruturais evidenciem estratégias de procura de emprego e crenças de auto-eficácia relativamente à obtenção de emprego diferenciadas dos indivíduos que atribuam a causa da precariedade a fatores inerentes e exclusivos à organização onde

trabalharam.

3. Traços de Personalidade

A percepção de precariedade originada exclusivamente por traços de personalidade não se encontra presente no conteúdo das entrevistas recolhidas. Uma possível explicação para este facto é a amostra ser composta por sujeitos que experienciaram uma transição involuntária para o desemprego. Ou seja, mesmo que os traços de personalidade como o *locus* de controlo ou a afetividade negativa tenham influenciado a forma como a precariedade foi vivenciada, existiu uma condição objetiva que os conduziu involuntariamente ao desemprego, tal como defendido por De Witte (2011), a propósito da influência dos traços de personalidade na percepção de precariedade. Por exemplo, o participante E4 evidenciou algumas emoções negativas – “É injusto, desanima bastante, é desmotivante. É complicado, cria-se uma angústia, um desânimo, auto-estima baixa (...)” – mas existiu uma condição objetiva como antecedente da precariedade, relacionada com o seu contrato a termo.

4. A instabilidade profissional e as suas privações

A precariedade laboral, associada à falta de oportunidades de emprego, condicionam a construção de uma narrativa de vida com sentido. Por exemplo, a participante E5, divorciada, tem dificuldade em integrar na sua narrativa de vida e na construção da sua identidade uma dependência económica em relação às filhas: “Eu acabo por depender, entre aspas, das minhas filhas que eu não queria. Eu não queria depender financeiramente de um homem, mas continuei a não estar dependente só de mim. É complicado gerir isto cá dentro. (...) Eu devia estar a ajudar as minhas filhas até poder, até elas estarem bem, mas nada disto está a acontecer”. O participante E9 evidencia a disponibilidade financeira como prioridade, no que diz respeito às necessidades a serem satisfeitas pelo trabalho: “(...) uma das prioridades era (...) criar um emprego com durabilidade que essa pessoa, no fim, se tivesse desempregada, conseguisse receber algo que se pudesse sustentar, enquanto estivesse à procura novamente de emprego”. Ambas as situações são explicadas pelo Modelo de Privação Latente (Jahoda, 1982), interpretando a disponibilidade financeira como uma consequência manifesta do emprego.

Segundo este modelo, a estruturação do tempo que é culturalmente imposta pelo emprego é uma das consequências latentes do trabalho. O participante E3 é um bom exemplo da ausência dessa consequência e privação da necessidade correspondente: “A minha rotina do dia-a-dia... alterou-se principalmente pelo facto de já não ter

de me levantar cedo para ir trabalhar. (...) É uma disciplina que me faz falta, ter um objetivo para cumprir. Assim torna-se complicado gerir tudo o resto, cumprir horários de refeições, de descanso também”. Aqui também se nota uma *precarização* dos hábitos saudáveis como consequência, neste caso, do desemprego.

A estabilidade profissional satisfaz a necessidade de estatuto, referida por Jahoda (1982). O participante E4 expressa a privação dessa necessidade, assim como revela ausência de contacto social daí decorrente: “Na primeira e segunda semana lembro-me que tinha vergonha de sair à rua durante o horário de trabalho”.

O contacto social que implica a partilha de experiências e contacto com outras pessoas fora do meio familiar, constituindo uma forma de ligação social, concretiza-se também como consequência latente do emprego e da estabilidade profissional. O participante E7 evidencia a privação dessa necessidade humana: “É em casa, tento fazer as tarefas de casa, às vezes não tenho mesmo nada para fazer, passeio o cão, leio, pronto, qualquer coisa. Às vezes saio com os amigos, amigos não há muitos amigos, neste momento não tenho vida social, vida social é quase nula mesmo, é só mesmo lidar com a família (...) Deixei de trabalhar lá, as pessoas, cada um tem as suas vidas, não é, deixei de ter um bocadinho de contacto social, depois os colegas da faculdade também já acabaram (...) aquelas pessoas com quem havia alguma proximidade, com quem se falava, bebia-se um café, ia-se a um cinema, ou até uma pequena volta, não é? Pronto, isso deixou de existir”.

Por último, associado à percepção de utilidade, realizar uma atividade é também uma consequência latente do emprego. O participante E10 demonstra alguma frustração pela privação dessa necessidade humana: “Agora estou no desemprego, um bocado frustrado com a vida, ou com a minha situação profissional, coisa que eu não gosto muito, de estar desempregado, gosto de me sentir útil”.

5. Violações do contrato psicológico

A Teoria do Contrato Psicológico (Rousseau, 1995) explica a percepção de precariedade dos trabalhadores pela violação das obrigações morais ou objetivas dos trabalhadores. O trabalhador espera segurança do empregador que, por sua vez, espera fidelidade do trabalhador. Quando o empregador não dá a estabilidade que o trabalhador procura, prevê-se que este último seja invadido por percepções de precariedade e insegurança no trabalho. Esta explicação teórica da percepção de precariedade é corroborada pelas expressões do participante E2: “Comecei a perceber que a firma onde trabalhava ia

fechar porque não via interesse do patrão em ir lutar à procura de obras para nós fazermos. E chegámos a uma altura em que os ordenados começaram a atrasar... (...) Porque ele estava (...) a marimbar para nós, queria era o trabalho feito, receber o dele e o nosso não vinha”.

Por seu lado, a falta de investimento do empregador na área para a qual o participante E3 foi contratado pode ser interpretada como uma violação do contrato psicológico: “Estive lá a estagiar precisamente para as funções que fui contratado. Fiquei lá e depois reparei (...) que a empresa estava a seguir outro caminho. E comecei a perceber (...) que a empresa já não dava valor ao que eu fazia e isso torna-se um bocado complicado de lidar, e fica-se um pouco amargurado com essa situação. Uma pessoa sente-se, não se sente apreciada, não sente o seu trabalho valorizado (...) (*sentiu-se*) pouco apreciado, frustrado... talvez um pouco desconcertado por não poder aplicar aquilo que sabia fazer e aquilo que queria fazer (...) Não sei se sendo talvez um pouco injusto, senti-me traído, não pela rescisão do contrato, mas pela falta de investimento naquela área”.

Por fim, o participante E6 queixa-se da forma como foi gerido o processo de despedimento: “Nós sabíamos que antecipadamente e como era uma empresa com capitais do Estado, sabíamos que mais dia, menos dia, que teriam de emagrecer (...) o número de profissionais (...). Nós sabíamos que a partir do momento que nós começamos a ser considerados como o nosso número e não o nosso nome, as coisas mudaram bastante, portanto tornou-se uma coisa bastante impessoal (...) Encarei com uma certa mágoa obviamente ao fim de vinte e oito anos numa empresa (...) custa um bocadinho deixar, fica sempre a lágrima no olho (...)”

Em qualquer dos casos, notou-se que falta de comunicação clara, honesta e assertiva entre o empregador e o trabalhador acentuou a vivência da precariedade por parte dos sujeitos. Mais e melhor comunicação constituem duas das formas que De Witte, 2011, citado por De Witte, 2005, evocou para reduzir as consequências negativas da precariedade.

6. A imprevisibilidade dos percursos profissionais

A imprevisibilidade inerente à precariedade e flexibilidade do mundo laboral dificulta a resposta adequada aos acontecimentos marcantes do percurso profissional dos sujeitos (Furda e Meijam 1992). Perante o conteúdo das entrevistas recolhidas, percebemos que o desemprego involuntário quando não é esperado pode desencadear sentimentos negativos mais intensos, como parece ter sido o caso do

participante E5: “Fecharam e avisaram no mesmo dia. Foi complicado porque não era uma coisa que eu contasse que viesse a acontecer (...) Foi complicado (...), senti o chão a desaparecer dos meus pés porque não tinha apoio (...) Foi um choque grande porque não estava à espera”

Por outro lado, quando a decisão já é esperada, os sujeitos preparam-se de forma mais adequada e redireccionam as suas energias para a procura de emprego. Por exemplo: participante E3 “Eu soube que iria ficar desempregado exatamente os 15 dias que o contrato previa para a rescisão do contrato final. No entanto, já antes suspeitava que isso iria acontecer porque a renovação de contrato anterior tinha sido bastante complicada. (...) Portanto, fui-me preparando mentalmente para o impacto (...) já estava à procura de emprego noutros locais” e o participante E4 “Eu soube que ia ficar desempregada (...) cerca de 6 meses antes... portanto, tinham-me dito que em princípio o contrato não seria renovado (...) Quando terminou definitivamente o contrato (...) já estava mais ou menos preparada, acho que não me custou tanto (...) fui procurando também não encontrei alternativas”

Assim, tal como evidenciaram Furda e Meijam (1992), parece-nos coerente que a certeza na demissão pode aumentar o bem-estar subjetivo, balanceado pela possibilidade de sucesso no investimento em alternativas profissionais.

7. Bem-estar psicológico e satisfação com a vida

A perceção de precariedade influencia negativamente o bem-estar psicológico e a satisfação com a vida (Hellgren, Sverke e Isaksson, 1999). No caso do participante E4, a dificuldade em encontrar estabilidade profissional parece afetá-lo de forma intensa, com particular impacto na sua auto-estima e nas crenças de auto-eficácia: “É injusto, desanima bastante, é desmotivante. É complicado, cria-se uma angústia, um desânimo, auto-estima baixa, uma pessoa começa a pensar «será que sou eu que não sou boa!? Não sou competente!?» (...), acaba por afetar muito a nossa confiança, a confiança que temos em nós próprios, a nossa segurança, ficamos mais inseguros”.

Este conteúdo vem de encontro ao postulado por Kokko, Pulkkinen e Puustinen (2000) acerca dos efeitos negativos do desemprego na auto-estima e por Zenger, Berth, Brahler & Stobel-Richter (2013) sobre o impacto do desemprego nas crenças de auto-eficácia dos sujeitos.

8. Precarização das relações interpessoais e dos compromissos afetivos

Muitas vezes, a família surge como suporte social, minimizando as consequências negativas da precariedade, como podemos reparar com o exemplo do participante E2: “(...) a minha esposa ajudava-me. Não chegámos àquele ponto de chegar a casa com má cara, chateado, nós conversávamos e era uma situação que já se estava a prever. E foi-se levando devagar, que não dá para levar aquele choque”, ou do participante E8 “É óbvio que a família é um grande suporte, mas depois também ficam saturados (...)”

No entanto, parece haver uma tendência para a *precarização* dos compromissos afetivos à medida que o trabalho se precariza. Por um lado, é óbvio que a falta de estabilidade profissional enfraquece a auto-estima dos sujeitos e as modalidades de definição do *self* social, como defende Paugman (2000). O participante E4 dá expressão a este facto: “(...) Uma pessoa vai abaixo mesmo. Vai abaixo, fica triste, fica deprimida e... entra em depressão. Não tem perspectivas de futuro, porque o emprego afeta um bocadinho em termos pessoais. Uma pessoa não tem aquela auto-estima para conhecer novas pessoas, e pronto, encontrar neste caso um namorado, formar família, acaba por se isolar um bocadinho”. Por outro lado, as relações de intimidade também parecem ser afectadas pelo desemprego, como sugere o participante E1: “a relação (*com o namorado*) torna-se mais monótona, não há assim coisas tão diferentes para poder contar um ao outro. (...) torna-se mais rotineiro. Eu estou desempregada e ele de momento também está desempregado, e apesar de termos as nossas conversas e assim, acabamos sempre por ir bater ao mesmo. (...) É óbvio que a própria relação é afectada pelo facto de uma pessoa estar desempregada”.

A instabilidade profissional e as dificuldades de integração das diferentes experiências profissionais num percurso de vida coerente e com sentido, como defendia Sennet (2001) a propósito da relação flexibilidade do mercado de trabalho com a identidade, parecem poder inibir o comprometimento afetivo no início da idade adulta, se tomarmos como exemplo o participante E1: “(*sobre ter de voltar para casa dos pais se não arranjar emprego*) sinceramente, não queria. Sou de uma aldeia e lá não existem muitas oportunidades de emprego (...) sinto que não vou ter mesmo nenhuma oportunidade de emprego que me dê estabilidade (...). Indo para lá, perco a minha independência (...) e a relação que existe entre os meus pais e o meu namorado não é das melhores (...) e não vamos os dois para lá (*para casa dos pais*)”; ou, novamente, o participante E4: “Uma pessoa não tem aquela auto-

estima para conhecer novas pessoas, e pronto, encontrar neste caso um namorado, formar família, acaba por se isolar um bocadinho”.

9. Descontinuidades identitárias

A precariedade laboral associada à flexibilidade do mercado de trabalho, obrigou à alteração do paradigma da estabilidade na carreira e emprego efetivo. Hoje, a designada *Carreira Sem Fronteiras* corresponde às características flexíveis do mercado de trabalho e promovem a gestão proativa das carreiras por parte dos sujeitos (Taveira & Moreno, 2010). Perante esta realidade, surgem duas abordagens divergentes quando se pretende relacionar a instabilidade profissional com a identidade. Por lado, alguns autores como Beck (2000) olham para a instabilidade do mundo do trabalho como promotor de um forte sentido de liberdade na definição da identidade. Outros autores como Sennet (2001), defendem que os vínculos laborais precários, a mobilidade e a flexibilidade dificultam a integração das diferentes experiências profissionais num percurso de vida coerente e com sentido. De acordo com os dados desta investigação, a perspectiva de Sennet (2001) sai reforçada, na medida em que alguns sujeitos demonstram alguma dificuldade em integrar determinadas atividades profissionais no seu percurso de vida de futuro, questionando até a pertinência das opções anteriores: participante E3 - “(...) Para arranjar um emprego, talvez seja necessário voltar a um call center ou algo do género. É um mal necessário. Fico talvez um pouco deprimido, questiono um pouco para que é que me valeu a pena tirar a licenciatura (...)” e participante E7 - “Penso que foi tudo em vão quase, pronto que andei, tudo o que fiz até à data foi, que não valeu de nada.”

Desta forma, a precariedade e a flexibilidade do trabalho não parece ser vista como uma oportunidade, mas como uma adversidade à construção de uma narrativa de vida com sentido.

10. Indivíduos por defeito

Perante a falta de oportunidades que o mercado de trabalho oferece aos indivíduos desempregados, alguns deles recorrem à via do empreendedorismo. Aqui, há que ter em atenção a distinção entre empreendedorismo de oportunidade e empreendedorismo de necessidade. Entre os participantes nesta investigação, aqueles que colocavam em hipótese a criação de uma empresa, faziam-no pela necessidade de arranjar emprego e pela dificuldade em encontrar outras alternativas.

A falta de recursos financeiros e de suporte familiar são obstáculos à criação do próprio negócio. O participante E3, por

exemplo, enquadra-se nos sujeitos que experienciam estas dificuldades: “Tenho pensado se poderia abrir uma empresa ou um pequeno negócio, mas (...) não me sinto com uma condição sociofamiliar que consiga recuperar ou acolher o não sucesso, um fracasso”. Este depoimento leva-nos ao encontro da designação de Castel (2003), referindo-se a sujeitos que não dispõem os meios necessários para serem um agente social autónomo e independente.

Tab.3 Tabela sinóptica da análise exploratória

		PRECARIEDADE DOS TRABALHADORES	
Antecedentes		Variáveis Macro-estruturais do Mercado de Trabalho	
		Variáveis Intra-organizacionais	
		Traços de Personalidade	
Consequências	Explicações Teóricas	Modelo da Privação Latente	Estruturação do Tempo
			Contacto Social
			Estatuto
			Atividade
		Teoria do Contrato Psicológico	
		Previsibilidade e Controlabilidade	
Relação com Identidade		Precarização das relações interpessoais e dos compromissos afetivos	
		Descontinuidades Identitárias	
		Indivíduos por defeito	

IV – Discussão

A análise exploratória feita ao longo deste estudo pretendeu alertar para as consequências da precariedade laboral a que vamos assistindo, evidenciando algumas das consequências que esta assume na vida dos indivíduos. Para tal, analisou-se o conteúdo das entrevistas pela “lupa” da precariedade. Ou seja, foram extraídas as expressões que, do nosso ponto de vista, sugeriam sentimentos de precariedade. No entanto, é importante realçar que permanece aberta a possibilidade de novas interpretações, não existindo apenas uma leitura definitiva do material utilizado.

A precariedade foi analisada a partir de três eixos de discussão (*ver tabela 3*): (1) os seus antecedentes; (2) as teorias que explicam as suas consequências e (3) a sua relação com a identidade dos sujeitos. Para cada eixo foram definidos vários temas, de acordo com a bibliografia recolhida. Cada um destes temas foi relacionado com as expressões precárias dos participantes.

Os novos modelos de flexibilização do trabalho estão na gênese da maioria das percepções de precariedade dos participantes nesta investigação. Todavia, existem variáveis dentro da própria organização que provocam ou acentuam as percepções de precariedade dos trabalhadores. Neste sentido, De Witte (2011), citado por De Witte (2005), sugere mais e melhor comunicação, mais participação dos trabalhadores na tomada de decisão e mais justiça organizacional, como formas de reduzir as consequências negativas da precariedade. Para além destes fatores, De Witte (2011), citado por De Witte (2005), ainda considera que o suporte social dos empregados e o desenvolvimento de competências profissionais gerais, como a aprendizagem de uma nova língua, e de competências interpessoais, como saber reagir à mudança, constituem formas de minimizar as consequências negativas de um contexto de precariedade.

As consequências da precariedade laboral, originadas pela flexibilidade, extravasam o domínio das relações laborais, condicionando elementos estruturadores da vida familiar e social dos sujeitos, como sejam: o acesso a recursos materiais básicos, colocado em causa pela intermitência do emprego e respetivo salário; a possibilidade de elaborar projetos de vida a médio-prazo ou o estabelecimento de laços sociais no trabalho, condicionada pela proliferação das formas atípicas de emprego, como o contrato a termo; ou a definição de um percurso profissional coerente, inviabilizado pela necessidades de assumir trajetórias laborais descontínuas.

Nesta discussão, destacam-se os três temas que relacionam a precariedade com a identidade. Relativamente ao tema denominado *precarização das relações interpessoais e dos compromissos afetivos*, os dados sugerem, como seria de esperar, que o enfraquecimento da auto-estima provocado pela instabilidade profissional pode-se repercutir negativamente na proatividade dos sujeitos em promover contactos sociais que possam evoluir para uma relação futura de compromisso. Para além disso, as relações de intimidade entre casais também parecem ser afetadas pela instabilidade profissional e pelo desemprego.

No que diz respeito às *descontinuidades identitárias*, apesar de a bibliografia apontar para dois caminhos distintos – a flexibilidade do mercado de trabalho como oportunidade ou como contrariedade à construção de uma narrativa de vida com sentido – os participantes entrevistados não parecem interpretar a precariedade como uma oportunidade, mas antes como uma entrave ao caminho que desejavam percorrer. A este respeito, como refere Standing (2012), a carreira profissional já não existe, na medida em que os percursos

profissionais carecem de regularidade ao nível da profissão exercida e identificação relativamente estável que permita a projeção profissional no futuro e a construção de projetos e memórias sociais. Como tal, urge preparar os indivíduos para a volatilidade do mercado de trabalho e as suas implicações na construção dos projetos de vida.

Por último, a precariedade parece fazer emergir os *indivíduos por defeito*, aos quais é apresentada a via do empreendedorismo, mas, muitas vezes, ausente de um contexto propício ao sucesso do mesmo. Assim, como referem Almeida, Santos, Albuquerque e Ferreira (2013), importa olhar para a tomada de decisão de enveredar pelo empreendedorismo como um processo integrado num contexto histórico, social e pessoal. Para que os indivíduos sejam bem sucedidos na opção de criar o seu próprio emprego, devem lhes ser oferecidas condições para que tenha as competências e oportunidades necessárias para superar os obstáculos inerentes a esta transição (Almeida, Santos, Albuquerque e Ferreira, 2013).

V – Limitações

Os resultados, tal como era pretendido com esta investigação, correspondem a uma análise exploratória e superficial das percepções de precariedade. Contudo, para uma abordagem mais completa à problemática abordada, seria interessante alargar a amostra, estendendo-a a populações que, estando sob um vínculo laboral, revelassem sentimentos de precariedade. Desta forma, seria possível relacionar as percepções de precariedade de uma e outra população, enriquecendo os resultados do estudo aqui descritos. De igual modo, poderia ser interessante utilizar e aprofundar os temas aqui detalhados, particularmente a relação entre a precariedade e a construção da identidade dos sujeitos, para uma análise quantitativa que abordasse a forma como os recém-licenciados percebem a flexibilidade do mercado de trabalho e as adversidades ou oportunidades que daí decorrem.

VI – Considerações Finais

É importante notar que os trabalhadores precários não constituem um bloco homogêneo ou uma categoria estática, percebendo-se ao longo deste trabalho que uma idêntica situação profissional objetiva pode corresponder a percepções precárias significativamente diferentes, dada a forte componente subjetiva que estas acarretam. Da mesma forma, parece credível a consideração de

Duarte (2004) quando se refere à influência das trajetórias de vida dos sujeitos sobre os efeitos identitários das novas exigências dos contextos laborais.

Tendo isto em conta, os trabalhadores precários são uma população em crescendo nas sociedades ocidentais, fruto das políticas socioeconómicas anteriormente referidas, que carecem de uma atenção especial por parte de vários atores e mecanismos de intervenção social. Faz parte da nossa responsabilidade – enquanto investigadores, interventores num contexto de desenvolvimento vocacional ou, simplesmente, como potenciais e prováveis trabalhadores precários – questionar as políticas que legitimam os percursos profissionais precários da atualidade. Para além disso, cabe-nos a nós – enquanto psicólogos – desenvolver intervenções capazes de fornecer aos indivíduos as estratégias indispensáveis a lidar com a realidade do mercado de trabalho atual. Porque, como referiu Standing (2011), o *precariado* não é a vítima, o vilão ou o herói, é “apenas um monte de gente”.

Bibliografia

- Almeida, J. G., Santos, E., Albuquerque, C. P. & Ferreira, J. A. (2013). Desemprego e Empreendedorismo: da ambiguidade da relação conceptual à eficácia das práticas de intervenção social. *Plural - Revista de Ciências Sociais*, 20.1 [B5 Qualis].
- Aquino, C. A. B. (2005). Reflexões sobre a precarização laboral: uma perspectiva da Psicologia Social. In: *II Jornada Internacional de Política Pública*. São Luís: MA.
- Autor, D. & Houseman, S. (2010). Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers. *American Economic Journal*. 32, 96–128.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Polity Press.
- Blustein, D. (2005). *The psychology of working. A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. New Jersey: LEA.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a new modernity*. London: Sage.
- Beck, U. (1999). *Um nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo*

en la era de la globalización. Barcelona: Piados.

Beck, U. (2000), *Un Nuevo mundo feliz. La Precariedad del trabajo en la era da la globalización*. Barcelona: Piados.

Castel, R. (2003). *L'Insécurité sociale. Qu'est -ce qu'être protégé?* Paris: Seuil.

Dekker, S. & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30 (1), 57-63.

Deli, F. (2011). Opportunity and Necessity Entrepreneurship: Local Unemployment and Small Firm Effect. *Journal of Management Policy and Practice*, 12 (4), 38-57.

De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being. Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 155-177.

De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (Eds.), *Van groep tot gemeenschap*, 325-350.

De Witte, H. (2003). Over de gevolgen van werkloosheid en jobonzekerheid voor het welzijn. Empirische toets op basis van de Europese Waardenstudie. *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 33 (1), 7-21.

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

Duarte, A. M. (2004). *Precariedade e identidades. Questões para uma problemática*. Actas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção. Universidade do Minho.

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

Furda, J. & Meijman, T. (1992). Druk en dreiging, sturing of stress. In J. Winnubst & M. Schabracq (Eds.). *Handboek Arbeid en*

Gezondheid Psychologie, 127-144.

- Gonçalves, M. J. (2003). As necessidades do Mercado de Trabalho e o Sistema Educação/Formação. *Lusíada, Psicologia, I Série, 1*, 51-65.
- Gonçalves, F.; Carreira, T.; Valadas, S. & Sequeira, J. (2006). Percurso de Empregabilidade dos desempregados: Perspectivas europeias e nacional. *Análise Psicológica, 1 (XXIV)*, 99-114.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- Hellgren, J. & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vica versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior, 24*, 215-236.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A twodimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8 (2)*, 179-195.
- INE (2012). *Anuário Estatístico de Portugal, 2011*. Instituto Nacional de Estatística, I.P.
- INE (2013). *Estatísticas do Emprego – 1º trimestre, 2013*. Instituto Nacional de Estatística, I.P.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kokko, K.; Pulkkinen, L. & Puustinen, M. (2000). Selection in long-term unemployment and its psychological consequences. *International Journal of Behavioral Development, 24 (3)*, 310-320.
- Kovács, I. (org.) (2005). *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress. Appraisal and coping*. New York: Springer.

- Patton, M. (2001). *Qualitative Research and Evaluation Method*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Paugam, S. (2000). *Le salaridé de la précarité*. Paris: PUF.
- Pichon, A. (2000). La precarisation des cadres, in Billiard, I., Debordeaux, D., Lurol, M. (Dir.) *Vivre la precarité*. L'Aube.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sennett, R. (2001). *A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Terramar.
- Sennett, R. (2006). *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/lowreward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2012). The Precariat: From Denizens to Citizens? *Polity*, 44 (4), 588-608.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2003). The nature of job insecurity: Understanding employment insecurity on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51 (1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H. & Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership. European unions in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.
- Taveira, M. C., & Moreno, M.L. (2010). La gestión personal de la carreira y el papel de la orientación profesional. Teoría, práctica y aportaciones empíricas. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21 (2), 335-345.
- Zenger, M.; Berth, H.; Brahler, E. & Stobel-Richter, Y. (2013). Health Complaints and Unemployment: The Role of Self-Efficacy in a

Prospective Cohort Study. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 32 (1), 97-115.