

Capítulo 8 – A formação e expressão das identidades no espaço social do trabalho

No presente capítulo debruçar-nos-emos sobre a problemática das identidades, conferindo um destaque particular à sua expressão no espaço social do trabalho.

O texto estrutura-se em seis pontos. Em primeiro lugar, debruçar-nos-emos sobre a articulação entre as identidades e os processos de transformação das sociedades contemporâneas. Em segundo lugar, deter-nos-emos sobre os diversos autores que equacionam a problemática das identidades. Em terceiro lugar, discutiremos a configuração dos processos sociais de pertença e de diferenciação, conferindo um destaque particular à problemática da pertença profissional. Nos quarto e quinto pontos abordaremos, respectivamente, a problemática mais específica dos processos sociais de atribuição de sentido e o conceito de estratégia identitária. Em sexto e último lugar, debruçar-nos-emos sobre a construção de uma proposta de análise e delimitação conceptual que vai no sentido da abordagem dos processos de identificação.

1. Identidades e processos de transformação das sociedades contemporâneas

A noção de identidade, relativa, genericamente, a algo que é comum, partilhado e permanente, que assegura a unidade de um conjunto de elementos e está na base de processos de reconhecimento social, tem vindo a estar presente, de forma cada vez mais permanente, no debate científico, mas, igualmente, em discursos oriundos dos mais variados quadrantes da sociedade civil, sendo, por vezes, objecto de alguma banalização.

Com os processos de mundialização das economias, de difusão do conhecimento em larga escala e o alargamento dos canais de circulação da informação e da comunicação, tem-se assistido à difusão de um discurso de cariz simbólico-ideológico que apela e defende a identidade europeia e as identidades nacionais e étnicas e considera a identidade um eixo enformador e legitimador, quer da unidade de um grupo ou território, quer da luta pelo direito à diferença, em contextos sociais diferentes dos de origem.

A problemática das identidades é, deste modo, central para a análise de todo um conjunto de fenómenos e de transformações a que temos vindo a assistir, em particular desde o início da década de 90, por força, nomeadamente, da redefinição de

fronteiras nacionais e da disseminação do pluralismo étnico, realidades que tendem a ser incontornáveis nas sociedades em geral. É neste sentido que um conjunto de autores se debruça sobre as manifestações de individualismo que se presenciam nas sociedades contemporâneas. Veja-se, designadamente, os trabalhos de Lipovetsky (1989), Giddens (1997) ou Castells (1997). A proposta destes dois últimos enquadra, respectivamente: a reflexão em torno da “modernidade tardia” (Giddens, 1997), caracterizada por “mudanças nos aspectos íntimos da vida pessoal (...) directamente ligados ao estabelecimento de conexões sociais de âmbito mais largo” (Ibidem, p. 29); o debate sobre a constituição de uma “sociedade de rede” (Castells, 1997), marcada pela “disjunção sistémica do local e do global para a maioria dos indivíduos e grupos sociais” (1997, p. 33), bem como pela ausência de “continuidade entre a lógica de criação de poder na rede global e a lógica de associação e representação nas sociedades e culturas específicas” (Ibidem)¹.

Focalizando-nos nos domínios de análise desta pesquisa, queremos salientar o impacto das transformações a que temos vindo a assistir, nos últimos 20 anos, na sociedade e na economia, em geral, e nas realidades empresariais, em particular, bem como nas dinâmicas de identificação vividas pelos sujeitos. O relevo conferido aos processos de mudança conduz-nos a recusar, conseqüentemente, uma visão fixista destes fenómenos.

Impõe-se, assim, equacionar alguns dos contornos que assumem as transformações ocorridas na sociedade, em particular na esfera do trabalho. A este propósito, partilharemos, aqui, as reflexões de Sainsaulieu (1986; 1988), cerca de onze anos após a publicação de “L’identité au travail” (a obra de maior envergadura que realizou sobre esta temática, datada de 1977). Apesar de terem como pano de fundo a realidade francesa, historicamente caracterizada, nos anos 70 e 80, por uma crise de emprego, as suas reflexões são, na nossa opinião, pertinentes na abordagem de outros contextos societais, como o português. No posfácio à terceira edição da obra referida, e como consequência da crise dos anos 70, o autor reconsidera a possibilidade de os indivíduos se definirem pelo trabalho, tendo em conta operadores identitários vários, como, por exemplo, os saberes adquiridos e sedimentados (formal e informalmente) e as carreiras, com as respectivas perspectivas de promoção (Sainsaulieu, 1988, p. 435-449). Neste sentido, reequaciona, em alguns aspectos, três

¹ Desenvolve-se um outro conjunto de perspectivas acerca da “pós-modernidade”, frisando o peso das manifestações de individualismo. Coibimo-nos, aqui, de a desenvolver, devido à parca pertinência que assume no nosso quadro teórico. Uma síntese destas perspectivas pode encontrar-se em Gecas; Burke (1995).

dos quatro modelos culturais que propõe no seu estudo (Sainsaulieu, 1977): retraimento, afinidades, fusão (ou massa) e negociação. Reteremos, aqui, as suas reflexões, na medida em que se debruçam sobre realidades em crise e mutação que se prolongam até aos nossos dias, por vezes com contornos similares, outras vezes com novas configurações.

Na perspectiva do autor, o aumento dramático dos níveis de desemprego abala as solidariedades colectivas de luta e reivindicação social. O modelo cultural de retraimento não é já próprio de indivíduos que relegam a esfera do trabalho para segundo plano, devido, nomeadamente, ao predomínio dos valores de carácter instrumental, mas, antes, de trabalhadores que vivenciam e exprimem um forte sentimento de incerteza face ao futuro. Este assenta nos constantes bloqueios internos existentes nas organizações, apesar de uma parte dos sujeitos, em particular os mais jovens, deterem um capital escolar caracterizado por elevados níveis de escolaridade e manifestarem vontade de integração no mercado de trabalho. No entanto, não se concretizam as aspirações e valores inculcados pelo sistema de ensino acerca do mundo do trabalho (Sainsaulieu, 1986, p. 278), o que é um reflexo do fosso existente entre as expectativas e os capitais dos indivíduos, por um lado, e as situações de trabalho e a estruturação da sociedade, por outro². O autor chama, ainda, a atenção para o acréscimo da importância do tempo livre, que não é, já, exclusivamente, um tempo de ócio, mas sim de desenvolvimento de actividades várias, podendo constituir um espaço de realização pessoal e, conseqüentemente, de identificação social.

Por sua vez, os trabalhadores que se enquadram no modelo das afinidades, são impelidos a aderir a práticas de mobilidade profissional, geográfica e empresarial, por força dos constrangimentos económicos e tecnológicos que se repercutem no contexto estrutural mais vasto, em termos, designadamente, do decréscimo de empregos disponíveis e da aposta empresarial na aquisição de TIC, opções que se enquadram numa orientação estratégica de redução dos custos com os RH. Os trabalhadores têm de ajustar-se a novas realidades, o que implica um reconhecimento acrescido das suas capacidades e saberes por parte das empresas. Este reconhecimento tem vindo a adquirir maior visibilidade nas práticas formais e institucionalizadas de valorização

² Relativamente aos indivíduos desprovidos de capital económico e cultural consonante com as exigências das empresas, a reflexão de Dubar (1991) incorpora, já, algumas das transformações sociais ocorridas, criticando, inclusive, a designação que Sainsaulieu propõe para este modelo cultural. Dubar (Ibidem) afirma que não estamos perante um retraimento face ao trabalho, mas antes perante situações de exclusão do trabalho, tendendo estes indivíduos para uma situação de inactividade.

dos saberes dos sujeitos e de gestão individualizada das carreiras profissionais, ainda que esta última seja uma realidade, em particular, para os quadros superiores.

Quanto ao modelo da negociação, tradicionalmente caracterizador de indivíduos detentores de recursos estratégicos e que ocupam posições de poder, factores que, durante muito tempo, foram monopólio exclusivo de elites profissionais (em particular, determinados profissionais de ofício e quadros superiores), difunde-se por toda a organização. Esta difusão é acompanhada pela introdução de formas de participação e pelo questionamento dos modelos hierárquicos existentes, o que abala, profundamente, as distinções hierárquicas tradicionais. Verificam-se, assim, também, transformações no domínio das relações de autoridade.

Para além das mudanças verificadas ao nível destes modelos culturais, o autor refere, igualmente, que a crise dos anos 70 teve como consequência a recomposição dos poderes e a emergência de novas identidades e de novos actores, que passam a ter, como função fundamental, o desenvolvimento e acompanhamento dos processos de mudança. Discute, ainda, algumas das consequências dos processos de automatização, nomeadamente, o questionamento das funções das chefias directas, a falta de perspectivas de emprego dos jovens ou a desqualificação de trabalhadores técnicos. Ao nível das políticas de gestão dos RH, as dificuldades de as empresas garantirem salários satisfatórios, empregos estáveis e carreiras ascensionais em vários domínios, faz com que deixem de constituir factores motivadores. Mantêm-se o valor e a centralidade do trabalho, mas acentuam-se as dificuldades em encontrar situações e oportunidades de concretização³. Paralelamente, assiste-se ao recurso massivo à formação, o que vem a afectar “uma das dimensões mais profundas do equilíbrio organizacional: a relação entre funções e saber. Se o desenvolvimento dos conhecimentos pode efectuar-se mais rapidamente do que a evolução das funções e ofícios, para onde vamos nós? O trabalho poderá permanecer o universo de referência dominante se não pode apresentar-se como o lugar principal do encontro entre as necessidades e as capacidades?” (Sainsaulieu, 1986, p. 277).

Face a todo este conjunto de mutações, Sainsaulieu afirma que “a identidade surge como a ruptura na capacidade de manter uma permanência (...), de jogar os mesmos jogos, de respeitar os mesmos códigos, os mesmos regulamentos. Mas esta dificuldade de reconhecer o idêntico em bases puramente cognitivas de códigos,

³ No âmbito dos modelos culturais propostos pelo autor, o único que não se caracteriza pela centralidade do trabalho é o do retraimento, situação associada, não propriamente a uma atitude voluntária dos sujeitos de não valorização da esfera do trabalho, mas a um conjunto de circunstâncias objectivas, designadamente, a detenção de baixos níveis de escolaridade e de qualificação ou a vivência de uma situação de emprego precária aos níveis salarial e contratual.

saberes e normas poderá antes de mais ter um efeito motor de aprendizagem” (Ibidem).

É neste sentido que equacionamos a hipótese de estarmos a assistir, em muitos casos, a processos de desestabilização, a dinâmicas de renovação, mudança e crise identitárias, assentes em valores e referenciais diferenciados. Propomos debruçarmo-nos sobre estas realidades renovadas, atendendo a contextos de permanente mudança das estruturas organizacionais e dos modelos de organização do trabalho, de inovação e modernização tecnológica, de desenvolvimento e transformação dos saberes e de incremento da aprendizagem, bem como de intensificação e generalização dos fluxos de comunicação e informação, a par do carácter instável e mutável das condições dos empregos e das estratégias empresariais.

Sainsaulieu (1986) afirma, assim, que as empresas, para garantirem a boa prossecução das suas actividades em contexto de crise, necessitam de proporcionar aos seus trabalhadores (ou, pelo menos, a um núcleo restrito) a possibilidade de evoluírem, pois, por mais permanente que seja a flexibilidade dos mercados de trabalho, a capacidade de admissão e exclusão frequente de trabalhadores é relativa. O conhecimento dos processos produtivos, a familiarização com o sistema técnico, entre outros domínios, implicam o desenvolvimento de processos de aprendizagem prolongados no tempo e exigem alguma estabilidade do conjunto de efectivos. Por outro lado, o autor considera que a rigidez que caracteriza os vínculos contratuais, impede a rotação dos trabalhadores no mercado de trabalho. No entanto, esta proposição começa, actualmente, a deixar de ser aplicável, já que assistimos a uma crescente flexibilização das relações contratuais de emprego, com a celebração de contratos de trabalho a termo certo, o recurso à contratação de trabalhadores ao abrigo do regime do trabalho temporário e a práticas de externalização de fases do processo de fabrico, de produtos e de componentes, assim como à contratação de serviços. As empresas garantem, de facto, estabilidade e segurança do emprego, oportunidades de aprendizagem e mobilidade ascensional a um núcleo restrito de profissionais e não a todo o seu efectivo⁴.

O autor refere, igualmente, a importância acrescida das estruturas culturais específicas das empresas e o desenvolvimento de processos de aprendizagem cultural. Afirma que “a importância dos processos sociais do reconhecimento das identidades como meio de renovar a criatividade do sistema [é fundamental para] uma outra compreensão sociológica de um verdadeiro desenvolvimento social de empresa”

⁴ V. ponto 4 do capítulo 6, onde nos debruçamos sobre a problemática dos mercados internos de trabalho.

(Sainsaulieu, 1988, p. 449). Esta perspectiva chama a atenção, por um lado, para a compreensão das especificidades de cada contexto empresarial e, por outro lado, para a forma como abordagens mais recentes, que se debruçam sobre as dinâmicas organizacionais – como é o caso das correntes que problematizam a aprendizagem organizacional e as que reflectem sobre a temática da cultura de empresa, cultura organizacional ou clima organizacional –, privilegiam a dimensão organizacional de análise dos saberes, das competências e da cultura⁵.

A título conclusivo, Sainsaulieu (1986, p. 283-284) refere a rarificação das populações “taylorizáveis”, o que se reflecte em dois fenómenos culturais: a impossibilidade de as políticas de gestão dos RH continuarem a assentar numa cultura de submissão; o crescente número de indivíduos com capacidades analíticas e comunicacionais que procuram concretizar as suas perspectivas de evolução e de promoção.

Numa obra mais recente, Sainsaulieu e a sua equipa (Francfort, et al., 1995) salientam que se assiste a profundas transformações nos processos de construção identitária, por força, também, das alterações que tiveram e têm lugar nas empresas, em termos, nomeadamente, de mudanças nas propriedades dos produtos, nos processos produtivos e nos modos de gestão, mudanças que são impostas aos trabalhadores. Estes autores afirmam que a empresa é um lugar de socialização, na medida em que, no seu interior, se desenvolvem múltiplos e diversificados processos de definição colectiva. Constatam prevalecer uma tendência para a afirmação individual e para o desenvolvimento das relações de carácter cognitivo nas equipas de trabalho. A legitimidade da hierarquia não reside, já, na detenção de um estatuto superior, mas na capacidade para transmitir saberes e conferir, respeitar e estimular a autonomia da equipa.

Importa, contudo, ter presente, que se, por um lado, assistimos, de facto, a mudanças na configuração dos modelos de organização do trabalho, por outro, estas coexistem com a manutenção de formas de trabalho tayloristas, caracterizadas, nomeadamente, por um conteúdo prescrito do trabalho e por uma relação hierárquica rígida de comando-obediência.

⁵ Há toda uma multiplicidade de referências que abordam esta temática. A título ilustrativo, ver Schein (1990); Gomes (2000).

Como contraposição crítica às aceções de Sainsaulieu (1986) acerca do peso menos significativo dos modelos mais clássicos de organização do trabalho, consideramos importante reter a perspectiva de Kovács e Castillo quando afirmam que “o modelo taylorista-fordista continua a ser o dominante, uma vez que, apesar das mudanças tecnológicas e organizacionais introduzidas, não há ruptura nos princípios que fundamentam a organização e funcionamento das empresas nem no conteúdo das relações sociais de trabalho. Estas continuam a ser determinadas pela lógica do modo de produção capitalista” (1998, p. 2). Atendendo à necessidade de discutir criticamente as transformações em curso, distinguindo, com clareza, o que se encontra incorporado nos discursos da gestão (fortemente marcados por posturas ideológicas) e a realidade das empresas, os autores postulam uma focalização da reflexão na dimensão social (Ibidem).

Torna-se, assim, fundamental (re)definir o conceito de identidade. Se, numa aceção tradicional, a análise das identidades incide em realidades caracterizadas pela continuidade, manutenção e preservação, verifica-se, agora, uma tensão entre o novo e o velho, o aberto e o fechado, tornando-se necessário equacionar a inovação identitária e os processos de mudança que percorrem as trajectórias dos sujeitos. Adoptamos, neste sentido, uma perspectiva menos rígida deste conceito, de forma a incorporar, na análise, referenciais identitários mais voláteis, em mutação e transversais a vários grupos profissionais (como poderá ser o caso de determinados tipos de saberes). Retenha-se, todavia, que podemos, também, deparar-nos com a situação inversa, ou seja, o “fechamento” de grupos profissionais em torno de referenciais identitários determinados, nomeadamente, como forma de defender o emprego, e garantir o acesso a benefícios materiais e simbólicos. O conceito é dotado de uma relevância heurística e uma precisão conceptual que não deve ser anulada, mas a sua problematização deve ser reequacionada noutros moldes, como iremos ver ao longo deste texto.

Pretendemos analisar, criticamente, os discursos que sobre esta temática têm sido desenvolvidos e, paralelamente, realizar uma investigação fundamentada em perspectivas várias das Ciências Sociais e Humanas.

É basilar, do nosso ponto de vista, abordar as identidades de um ponto de vista não normativo e apriorístico no que diz respeito aos contornos que assumem os processos de formação, composição e transformação das identidades, integrados em dinâmicas de mudança social. Este pressuposto não é assumido, exclusivamente,

neste domínio de análise, mas em toda a pesquisa⁶. O facto de, a ele, aqui nos referirmos, em particular, prende-se com a nossa percepção de que a temática da identidade se pode relacionar com uma vastidão de elementos e realidades, o que pode, facilmente, conduzir a uma definição e delimitação teóricas por defeito, ou por excesso. Por defeito, na medida em que a preocupação em delimitar com rigor o objecto de análise, pode conduzir ao negligenciar conceitos e dimensões analíticas que o enformam; por excesso, porque a problematização da diversidade de dimensões que abarca, pode dificultar a sua análise, já que a identidade está presente nas mais diversas esferas da vida dos indivíduos e assume um poder explicativo de realidades que, numa primeira abordagem, podem não ter qualquer significado ao nível estrutural das sociedades. Procuraremos, assim, com rigor e precaução, ultrapassar estes dois possíveis tipos de deformações.

2. A emergência e consolidação da problemática das identidades

2.1. Os trabalhos pioneiros: a configuração de uma problemática multidimensional

A problemática das identidades não constitui um campo teórico tradicionalmente privilegiado da Sociologia. A Filosofia, a Psiquiatria e, mais recentemente, a Psicologia, são pioneiras na sua problematização.

A origem do conceito de identidade é atribuída a Erikson (1968; 1972 In Gil; Tap; Sindzingre, 1994). As concepções do autor têm as suas raízes nas reflexões de Freud acerca da auto-definição, ainda que tenha sido Erikson o primeiro a estudar os mecanismos de formação da identidade após a infância (Schwartz, 2001, p. 8-9). O autor desenvolve, nos anos 50, uma reflexão sistemática em torno deste conceito em termos de identidade pessoal e social (Tap, 1986a, p. 7), considerando-o uma realidade multidimensional, que abarca as diferentes esferas da vida dos indivíduos. Como sublinha Schwartz, ao explicitar a perspectiva de Erikson, “carreira, preferências românticas, ideologias religiosas e preferências políticas, entre outras facetas, associam-se para formar o mosaico que representa quem uma pessoa é” (2001, p. 9).

Erikson (1968 In Schwartz, 2001) interliga, na sua reflexão, as perspectivas psicanalíticas e psicossociais e distingue o sentimento consciente que o sujeito tem da

⁶ Está já mais do que debatida a problemática da ruptura com o senso comum nas ciências sociais, bem como a do processo de construção de qualquer objecto de estudo, debate que nos coibimos aqui de desenvolver. V. capítulo 1 e as reflexões de, nomeadamente, Bourdieu; Chamboredon; Passeron (1983), Pinto (1984a; 1984b; 1985a), Silva (1987) e Almeida; Pinto (1990).

sua especificidade individual do esforço inconsciente que desenvolve para se identificar com os valores prevaletentes no grupo, de forma a garantir a sua integração social (Lipiansky, 1998a). Contempla assim, na sua abordagem, as dimensões individual e social⁷.

No âmbito da Psicologia, a análise da identidade ocupa um espaço disciplinar significativo, proliferando as perspectivas que a equacionam em associação com o conceito de “self”. Perspectivam perceber o que confere unidade ao sujeito e a consciência que ele tem da sua singularidade, o que remete para o estudo dos processos de reflexividade⁸. Este constitui um ponto de partida essencial para abordar a identidade. Revela-se, de igual modo, fundamental a perspectiva de outro autor, igualmente pioneiro nesta problemática: Mead (1934), em cuja abordagem se inspiram muitos dos autores associados à corrente do interaccionismo simbólico. Este autor procura frisar a natureza social do “self”, considerando aspectos de carácter estrutural e histórico da realidade social (Gecas; Burke, 1995, p. 41).

Começam, por sua vez, a esboçar-se perspectivas sobre a identidade no domínio da Sociologia (ainda que em intercepção com o campo da Psicologia Social), evidenciando-se a análise dos processos sociais a ela subjacentes. As perspectivas sociológicas procuram caracterizar os sujeitos enquanto membros de determinados grupos sociais, atendendo aos papéis que desempenham, aos seus percursos biográficos e à sua participação nas dinâmicas de interacção social.

Atendendo às diversas perspectivas desenvolvidas na Psicologia e na Sociologia, Gecas e Burke (1995) propõem uma distinção entre a “Psicologia Social psicológica” e a “Psicologia Social sociológica”, afirmando que a primeira se debruça mais sobre os processos intra-psíquicos e as consequências do eu no comportamento, enquanto que a segunda equaciona os contextos sociais de desenvolvimento do “self” (Ibidem, p. 41). Não é de estranhar, portanto, que, na Psicologia, se mantenha uma associação mais forte desta problemática ao conceito de “self”, ao passo que, na Sociologia, as diversas correntes se debruçam, massivamente, sobre os processos de

⁷ Lipiansky, Taboada-Leonetti e Vasquez afirmam, criticamente, que o autor confere primazia ao estudo dos processos de crise e ruptura de identidade, o que, se, por um lado, tem a virtude de chamar a atenção para a mudança como um processo fundamental na análise dos momentos de viragem nos percursos individuais, por outro, tem o efeito nefasto de negligenciar os elementos “não patológicos”, a sua estrutura (1990, p. 10).

⁸ Para um maior desenvolvimento sobre as teorias que abordam o par “self” e “identidade” na Psicologia e na Psicologia Social, em particular, ver, designadamente, Baumeister (1998); Gecas; Burke (1995). É o próprio Baumeister que refere a dificuldade em compilar as perspectivas acerca do “self”, devido, igualmente, ao facto de este termo estar associado a um conjunto vasto de sub-tópicos, como, por exemplo, a “self-affirmation”, o “self-concept” ou a “self-esteem” (Baumeister, 1998, p. 681).

constituição e manifestação da identidade. Contudo, esta distinção não é linear nem absoluta.

Hogg, Terry e White (1995), por sua vez, equacionam a existência de duas teorias sobre as identidades que correspondem, de algum modo, a duas dimensões distintas de análise que nos parece importante reter: a teoria da identidade e a teoria da identidade social⁹. Vejamos, sumariamente, os principais pressupostos de cada uma delas.

A teoria da identidade¹⁰, intimamente associada à corrente do interaccionismo simbólico, procura perceber de que forma a sociedade influencia o comportamento dos indivíduos e sublinha a importância dos papéis diferenciados que os sujeitos desempenham nos processos de interacção. O “self” surge, assim, “não como uma entidade psicológica autónoma mas como um construto social multifacetado que emerge dos papéis desempenhados pelas pessoas na sociedade” (Hogg; Terry; White, 1995, p. 2). Esta teoria confere, igualmente, espaço aos processos de classificação e etiquetagem. O centramento da análise recai, privilegiadamente, no desempenho de papéis em sociedade e não tanto nos atributos dos sujeitos.

A teoria da identidade social¹¹, por seu turno, enfatiza a dinâmica dos grupos sociais e a pertença dos sujeitos. Frisa que cada grupo social assume ou é alvo de uma categorização (pela sua ligação a um clube desportivo ou a uma crença religiosa, por exemplo) e os seus membros tendem a identificar-se de acordo com a mesma e a orientar os seus comportamentos em consonância com os atributos que caracterizam a respectiva pertença. Desenvolve-se, deste modo, um processo sociocognitivo de categorização pelo qual são estabelecidas fronteiras de delimitação do grupo.

A identidade social constitui-se pelo duplo processo de identificação com o grupo e de diferenciação face a outros. Tajfel e Turner (1979 In Hogg; Terry; White, 1995) avançam, nesta teoria, com a concepção de “identidade social positiva”, afirmando que os indivíduos realizam uma comparação do grupo ao qual pertencem com outros grupos, no sentido de acederem, manterem e/ou aumentarem uma imagem positiva de si próprios enquanto membros de um grupo, interiorizando as respectivas categorizações ou atributos.

⁹ Podemos encontrar uma infinidade de classificações das teorias na literatura sobre este tema. Optámos por esta por considerarmos que a “arrumação” proposta incorpora duas dimensões importantes da sua problematização.

¹⁰ Tem como representantes, nomeadamente, Burke (1980); Striker (1968) (considerado um dos principais autores neste domínio); Turner (1978 In Hogg; Terry; White, 1995, p. 1).

¹¹ Alguns dos teóricos considerados são Hogg; Abrams (1988); Tajfel (1959); Tajfel; Turner (1979 In Hogg; Terry; White, 1995, p. 1).

A distinção grupal é sempre elaborada no sentido de valorizar, simultaneamente, a pertença e o reconhecimento externo, por via da referida comparação¹². Esta orienta-se para uma auto-identificação positiva dos membros do grupo.

Trata-se de duas teorias que realçam elementos diferenciados de problematização da identidade. A primeira salienta a dinâmica da interacção e a segunda a da pertença e reconhecimento sociais. Ambas salientam o facto de a identidade constituir uma construção social. Todavia, adoptam ópticas restritas que se revelam analiticamente limitativas: a teoria da identidade, ao destacar o desempenho dos papéis, acaba por secundarizar a procura de reconhecimento social e de referenciais de identificação por parte dos sujeitos; a teoria da identidade social, ao enfatizar as relações entre os grupos, negligencia o facto de a pertença a determinados grupos e a distinção face a outros poder não ser um factor decisivo na caracterização das dinâmicas de identificação dos sujeitos; o papel central conferido às pertenças grupais nem sempre é adequado para abordar os referenciais de identificação. Frisamos, ainda, que ambas as perspectivas não têm presente que os contextos em que os sujeitos se movimentam, e nos quais orientam e atribuem sentido à sua acção, são constituídos por constrangimentos de ordem vária, os quais detêm um papel fundamental na estruturação e na mudança dos referenciais de identificação. No caso das empresas em particular (que é o domínio que nos importa, aqui, salientar), é fundamental ter presente alguns factores estruturadores, como, por exemplo, a configuração dos modelos de organização do trabalho, o conteúdo das actividades de trabalho, o momento em que o sujeito se encontra na sua trajectória e as características do sistema técnico.

A abordagem de cariz sociológico, comporta, neste sentido, um contributo fundamental e complementar aos da Psicologia, ao destacar o facto de as identidades resultarem de processos relacionais que ultrapassam a esfera individual e serem condicionadas por constrangimentos de ordem estrutural, como veremos no ponto seguinte.

¹² A abordagem da “identidade social positiva” ou da “distintividade social positiva” tem certamente reflexos na análise da imagem e estima de si, temática que abordaremos, posteriormente, neste capítulo.

Estas diversas perspectivas destacam, de algum modo, dimensões diversas que podem ser incorporadas na problematização da temática das identidades. Mais do que preocuparmo-nos em estabelecer fronteiras disciplinares rígidas, optámos por aprofundar, ao longo do texto, as perspectivas que, do nosso ponto de vista, têm vindo a acrescentar reflexões inovadoras à problemática.

2.2. O enfoque dicotómico da problemática das identidades

A maioria dos autores que têm discutido a problemática das identidades propõem uma análise dual das suas dimensões subjectiva e objectiva. Se, por um lado, a equacionam, frequentemente, em termos de dicotomias, por outro, procuram, precisamente, articular “categorias de pensamento” (Barbier, 1996, p. 11) que no passado se encontravam separadas, como é o caso dos pares sujeitos/ estruturas e Eu/ Outro. Vejamos cada um deles.

2.2.1. Actores *versus* determinações estruturais: o debate paradigmático reflectido na problemática das identidades

O debate em torno da dicotomia indivíduos/ estruturas sociais, discute, em termos polares, a primazia a conferir aos actores enquanto indivíduos que actuam de forma consciente e racional na construção da realidade social ou, inversamente, às estruturas sociais, considerando que estas constituem o objecto de estudo da Sociologia por excelência. Nesta última acepção, a acção dos agentes é condicionada por determinações estruturais e institucionais aos níveis, designadamente, do sistema produtivo, do sistema de ensino-formação e do mercado de trabalho.

Na esteira dos trabalhos de Bourdieu (1992), optámos por não defender nenhuma destas duas posições extremadas, na medida em que: por um lado, os agentes sociais actuam, não apenas individualmente, mas também integrados em grupos e categorias sociais, no âmbito de determinados “campos de possíveis” (Bourdieu, 1979a, p. 122) e em função de *habitus* herdados e (re)constituídos; por outro lado, são os agentes que estão na base da consolidação, manutenção, transformação e destruição das estruturas sociais, pelo que se impõe não adoptar uma perspectiva reificada das mesmas. Consideramos extremamente heurística a posição assumida por Bourdieu quando afirma que o objecto de estudo da ciência social não é, nem o indivíduo, nem os grupos, mas a relação entre duas realizações constitutivas da

acção histórica. Isto é, “a dupla relação obscura entre o *habitus*, sistemas duráveis e transponíveis de esquemas de percepção, de apreciação e de acção que resultam da instituição do social nos corpos (ou nos indivíduos biológicos) e os campos, sistemas de relações objectivas que são o produto da instituição do social nas coisas ou nos mecanismos que têm a quasi-realidade dos objectos físicos” (Bourdieu, 1992, p. 102). O autor prossegue, afirmando, que a realidade existe no interior e exterior dos agentes, mas não de forma estanque, pois, embora sejam eles que produzem um determinado conhecimento sobre a prática social, as suas perspectivas variam em função do ponto que ocupam no espaço social objectivo¹³.

Neste sentido, Bourdieu (1992) afirma, por um lado, o primado das relações como forma de ultrapassar a referência a binómios e, por outro, a defesa de uma teoria da prática, pois é por referência a esta que os agentes orientam a sua acção.

Consideramos, assim, que as determinações sociais estão presentes e interferem nos referenciais identitários dos sujeitos. É o caso, nesta investigação, da influência das opções das empresas ao nível da gestão dos RH nas trajectórias profissionais e de aprendizagem ou dos reflexos da estratégia de gestão adoptada nas modalidades de organização do trabalho e nas dinâmicas de interacção. Destaque-se, ainda, os efeitos que advêm dos processos de legitimação e normalização das distinções e hierarquias sociais. Referimo-nos às “nomenclaturas, grelhas de qualificações e de salários, diplomas escolares e suas designações (os títulos dos títulos), [os quais] participam activamente nesta espécie de produção social de identidades por via administrativa” (Pinto, 1991, p. 230). Os referenciais identitários divergem de indivíduo para indivíduo, diferenciando-se em função de um conjunto vasto de variáveis e de determinações, quer de cariz individual, quer estrutural.

2.2.2. O Eu e o Outro na constituição e no reconhecimento identitários

O segundo debate em questão nesta problemática refere-se à relação Eu/ Outro, dicotomia presente na grande maioria das propostas conceptuais de análise das identidades.

As reflexões desenvolvidas no quadro conceptual do interaccionismo simbólico, constituem contributos importantes para este domínio de análise, ao salientarem o espaço ocupado pelo sujeito na construção da sua identidade e destacarem a importância dos processos de interacção social na sua definição e no seu

¹³ V., no capítulo 6, um maior desenvolvimento do conceito de *habitus*.

reconhecimento. É por via da dinâmica do reconhecimento/ não reconhecimento que os sujeitos estruturam a imagem que têm de si próprios, quer a partir do que se auto-atribuem, quer do que consideram que os outros lhes atribuem.

Constituem perspectivas influenciadas pelos trabalhos de Weber, em particular na sua definição de acção social, em que confere um importante relevo à interpretação que os indivíduos elaboram da situação. Este autor considera que a acção social é orientada pelas acções dos outros e dotada de um significado subjectivo relativo a outro indivíduo ou grupo (Weber, 1983, p. 18-19). A Sociologia deve assim, segundo a abordagem weberiana, levar a cabo a interpretação do significado da conduta humana (Ibidem, p. 5).

Os autores que se integram na corrente do interaccionismo simbólico postulam, igualmente, uma perspectiva construtivista, na medida em que consideram que a configuração do contexto de interacção social depende do significado que os indivíduos conferem à situação, significado a partir do qual a estruturam. De entre este conjunto de autores, salientamos, em particular, os trabalhos de Mead (1934) e Goffman (1968).

Mead (1934) constitui, como já referimos, um dos autores pioneiros desta problemática. Aborda o Eu, propondo uma distinção entre o “I”, associado à inovação pessoal do sujeito, e o “Me”, relativo aos papéis que o sujeito desempenha na sociedade, pois só é possível a compreensão do comportamento individual – do Eu – tomando um determinado grupo como referência, sendo a identidade o resultado da relação entre ambos. A identidade é construída e interiorizada pelo sujeito ao longo do processo de socialização, em função da avaliação dos outros, da interiorização que o indivíduo efectua acerca da imagem que tem do que os outros pensam e esperam de si (o que se reflecte nos seus comportamentos) e dos requisitos de pertença a um determinado grupo social. Assim, o conhecimento que temos de nós próprios constrói-se, em grande medida, a partir do que consideramos que os outros avaliam de nós. O autor frisa, ainda, a importância das relações quotidianas entre os indivíduos para a formação da identidade, pois a adaptação do sujeito à sociedade efectua-se por intermédio da comunicação.

Goffman (1968; 1973), por seu turno, é um autor basilar na problematização dos processos de interacção como processos centrais na constituição das identidades. Considera, por um lado, que orientamos a nossa conduta por referência à imagem que queremos ver reconhecida pelos outros e, por outro, que a percepção que elaboramos acerca de nós próprios depende da interpretação que fazemos do que os outros

esperam do nosso comportamento. Contudo, persiste uma diferença entre o “Eu socializado” e o “Eu espontâneo”, mantendo o indivíduo uma “role distance” (com base na metáfora teatral). Recae sobre o sujeito constrangimentos sociais que ele tem de interiorizar e, em função deles, desempenhar os papéis sociais, mantendo a sua identidade própria. Neste sentido, a dinâmica identitária está intimamente associada aos processos de interacção social, detendo um carácter colectivo e nunca, nem exclusivamente, individual. O autor considera, assim, que a identidade é relativa à diferenciação do indivíduo face a todos os outros. Paralelamente, os meios de diferenciação accionados não são incompatíveis com a constituição de um registo singular e contínuo dos factos sociais (Goffman, 1968, p. 74)¹⁴.

Os contributos de Goffman são, igualmente, assinaláveis em termos da problematização dos processos de etiquetagem, fundamentais na problematização da dicotomia Eu/ Outro (1968). O autor, visando analisar os processos sociais de estigmatização, equaciona as etiquetas, as atribuições, as classificações de que os indivíduos são alvo, como elementos constitutivos de um poderoso e eficaz meio de estigmatização social e de classificação de comportamentos como desviantes.

A partir da abordagem dos processos sociais de etiquetagem e de estigmatização social, Goffman (1963 In Dubar, 1991, p. 115-119) considera central diferenciar, na análise das identidades, as “identidades sociais virtuais” – atribuídas por outrem – das “identidades sociais reais” – concretizadas no que os indivíduos consideram que são para si próprios. É o fosso entre ambas que está na origem dos processos de estigmatização. Isto é, estamos perante dinâmicas de estigmatização nos casos em que o que o sujeito pensa que é para ele próprio não coincide com o que os outros lhe atribuem. Para colmatar o estigma e, deste modo, o evitar, os indivíduos desenvolvem estratégias identitárias¹⁵, as quais podem assumir duas formas de transacção:

- transacção externa ou objectiva, que visa fazer coincidir a identidade para si com a identidade para outrem, assumindo um pendor eminentemente relacional; neste sentido, a identidade pode ser, ou não, reconhecida e legitimada;

¹⁴ Kendon (1996) considera que o trabalho de Goffman constitui um marco fundamental na análise da interacção face-a-face, por três ordens de razões: porque demonstrou ser possível estudar a interacção como um sistema em si, centrando-se nos actos de interacção e não no indivíduo; por ter comprovado a pertinência analítica do estudo das situações de co-presença; por ter elaborado uma terminologia própria de análise das situações de interacção. Todavia, afirma, igualmente, que é uma abordagem que carece de sistematização e de precisão conceptual.

¹⁵ Apresentaremos, de forma mais desenvolvida, o conceito de estratégia identitária no ponto 5 deste capítulo.

- transacção interna ou subjectiva, por força da necessidade de salvaguardar a biografia — consubstanciada em identidades passadas e herdadas — e de construir novas identidades — visadas; verifica-se a continuidade entre a identidade herdada nas situações em que os indivíduos desenvolvem as suas trajectórias de forma contínua, sem estarem envolvidos em processos de estigmatização; presenciamos situações de ruptura, quando se verifica a impossibilidade de construir a identidade visada no espaço de constituição da identidade passada.

O autor chama ainda a atenção para a variabilidade da visibilidade do estigma. Quando ele não é imediatamente perceptível, o sujeito é desacreditável e não desacreditado, o que lhe confere alguma margem de manobra na gestão desta passagem potencial de desacreditável para desacreditado, por via, designadamente, da monopolização de informação (Goffman, 1968, p. 57). O “estigma não envolve tanto um conjunto concreto de indivíduos que pode ser separado em duas pilhas, os estigmatizados e os normais, mas mais um processo social de dois papéis, em que qualquer indivíduo participa em ambos os papéis, pelo menos em algumas conexões e em algumas fases da vida. O normal e o estigmatizado não são pessoas mas sim perspectivas” (Ibidem, p. 163-164).

A proposta de Goffman constitui um ponto de partida que é retomado por todo um conjunto de autores, sendo de destacar os trabalhos de Dubar (1991) e de Tap (1986a; 1986b; 1998).

Tap (1986a) considera que a identidade está associada ao facto de os indivíduos se enquadrarem em grupos e movimentos sociais e aderirem a sistemas de valores e a sistemas ideológicos. É nas relações com o Outro — conflituosas, consensuais, de negociação — que o sujeito interioriza a diferença e adquire o reconhecimento de si e dos outros.

A identidade é, deste modo, caracterizada por uma dinâmica própria, sendo constitutiva do percurso de cada sujeito. No âmbito desta perspectiva, eminentemente relacional, afirma que a identidade se enraíza na acção, relacionando-se directamente com os objectos materiais e simbólicos. O autor não concebe as representações de que o indivíduo dispõe separadas das actividades práticas (Gil; Tap; Sindzingre In Encyclopaedia Universalis, 1994), afirmando que a identidade as orienta e lhes confere sentido. Considera que “a identidade enraíza-se e vive na acção e na produção de obras” (Ibidem, p. 898), pelo que as representações e as práticas encontram-se interligadas na sua constituição.

Tendo por base estas proposições, o autor define identidade como “um sistema dinâmico de sentimentos axiológicos e de representações pelas quais o actor social, individual ou colectivo, orienta as suas condutas, organiza os seus projectos, constrói a sua história, procura resolver as contradições e ultrapassar os conflitos, em função de determinações diversas ligadas às suas condições de vida, às relações de poder nas quais está implicado, em relações constantes com outros actores sociais sem os quais não se pode definir nem (re)conhecer” (Tap, 1986b, p. 11-12). Considera, por sua vez, os seguintes elementos constitutivos da identidade: o sentimento de continuidade, como forma de garantir uma certa permanência ao longo do tempo; uma representação estruturada que o indivíduo detém de si próprio e que lhe assegura a manutenção de uma certa coerência; o sentimento de originalidade e, simultaneamente, de diversidade, associado à pluralidade de papéis que desempenha. Foca, ainda, a necessidade que os indivíduos têm de desenvolverem e manterem um sentimento positivo acerca de si, o que remete para a estima de si ou auto-estima¹⁶ (Tap, 1998).

A constituição das identidades processa-se, segundo este autor, por duas vias:

- □ a identificação, caracterizada pelos processos cognitivos, afectivos e relacionais de definição do Eu e de diferenciação face aos Outros, proporcionando a formação da autonomia do sujeito;
- □ a identificação com o Outro, incluindo a inserção em universos de referência e em grupos de pertença.

Estamos em presença de uma abordagem que se debruça sobre dimensões da identidade dotadas de um cariz colectivo e não, exclusivamente, individual.

A preocupação de Tap com a proposta desta dupla faceta da identidade assenta também no facto de considerar que os sociólogos poderão ser tentados a estudá-la apenas do ponto de vista externo, secundarizando, deste modo, a identificação, ou seja, os mecanismos internos. Este tipo de orientação analítica é, na sua perspectiva, criticável, na medida em que os agentes sociais são dotados de uma certa autonomia na orientação dos seus comportamentos sociais (ainda que relativa), o que se pode comprovar, nomeadamente, pelo facto de cada agente interiorizar, de forma distinta, os constrangimentos externos. Estamos perante uma inter-estruturação do sujeito e das instituições (Tap, 1986b). A identidade constitui, simultaneamente, um processo de atribuição e de garantia da manutenção de coerência interna, em articulação com o meio externo. Neste sentido, a perspectiva de Tap enquadra-se no debate em torno,

¹⁶ Explicitaremos este conceito no ponto 4 deste capítulo.

não apenas da dicotomia Eu/ Outro, mas, igualmente, da dualidade actores/ determinações estruturais.

Uma última nota relativamente a este autor vai para a sua reflexão acerca dos processos de crise de identidade. Estes estão relacionados com situações em que o sujeito visa encetar uma mudança, mas não dispõe de instrumentos, nem de oportunidades para a concretizar, pelo que desenvolve processos de conflito, quer com o exterior (com os outros actores), quer consigo próprio (Ibidem, p. 15). “A ancoragem no passado pode entrar em contradição com os projectos de futuro” (Tap, 1998, p. 66), gerando crises identitárias.

Dubar é considerado um dos autores mais marcantes na problematização deste tema na Sociologia, em particular na esfera do trabalho, centrando a sua análise em empresas que desenvolvem processos de inovação (tecnológica e organizacional, designadamente) desde meados dos anos 80¹⁷. Define identidade como o “resultado estável e provisório, individual e colectivo, subjectivo e objectivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, conjuntamente, constroem os indivíduos e definem as instituições” (1991, p. 113). Considera que “as identidades sociais e profissionais típicas não são nem expressões psicológicas de personalidades individuais nem produtos de estruturas ou de políticas económicas que se impõem de cima, são construções sociais que implicam a interacção entre trajectórias individuais e sistemas de emprego, de trabalho e de formação” (Ibidem, p. 264).

Por reacção crítica à proposta bourdiana de definição do conceito de *habitus*¹⁸ – a qual sustenta, segundo Dubar, a reprodução do sistema e a permanência das identidades individuais –, a identidade é encarada como resultando de uma dupla articulação:

- a articulação entre a trajectória individual e o sistema social, em que os agentes não são meros reprodutores de um determinado *habitus*; a trajectória é encarada como um “recurso subjectivo” (Ibidem, p. 78) de que o indivíduo dispõe para fazer face aos constrangimentos do sistema, o que não conduz, necessariamente, a uma reprodução do mesmo; neste sentido, “a hipótese de «consolidação da identidade/ reprodução do sistema» não é mais do que uma das várias hipóteses possíveis” (Ibidem, p. 79);

¹⁷ Apresentaremos a sua proposta conceptual a partir de Dubar (1991).

¹⁸ Para um maior desenvolvimento, v. Dubar (1991, p. 67-80).

- a articulação entre a trajectória anterior e a estratégia, pois o indivíduo realiza balanços acerca da sua experiência passada e, em função dela (e de acordo com os constrangimentos e oportunidades do sistema), desenvolve estratégias de acção face ao futuro; mais uma vez, a hipótese da reprodução, segundo este autor, não é mais do que uma das várias hipóteses possíveis, pois “o passado não determina mecanicamente a visão do futuro” (Ibidem); o futuro depende, não apenas dos constrangimentos do sistema, mas também do balanço subjectivo que os indivíduos realizam no âmbito dos campos socialmente estruturados.

A partir da conceptualização proposta por Goffman, Dubar considera que a identidade social é constituída por uma articulação entre duas transacções: uma interna ao indivíduo e outra externa – entre o indivíduo e as instituições – às quais corresponde uma dualidade da identidade, ou seja:

- a identidade para si, que se define por intermédio dos actos de pertença e se incorpora na trajectória vivida;
- a identidade para outrem, definida pelos actos de atribuição, isto é, os processos de classificação e categorização.

A constituição de configurações identitárias pressupõe a criação de equilíbrios relativamente estáveis, as quais resultam de compromissos entre estas duas transacções.

Na formação de identidades estão, deste modo, presentes dois processos: o processo biográfico, pelo qual o sujeito define a identidade para si; o processo relacional, de definição da identidade para outrem. Embora diferentes, em ambos os sujeitos recorrem a esquemas de tipificação e de categorização para identificar os outros e para se identificarem a si próprios e ambos variam em função dos espaços sociais onde as interacções têm lugar e das diacronias das trajectórias. Assim sendo, as categorias a accionar dependem da análise que os indivíduos efectuem dos campos e das suas biografias.

Dubar desenvolve, nos seus estudos, os domínios do trabalho e da formação, considerando que a primazia conferida a estes campos se deve à sua centralidade na vida dos indivíduos. Por outro lado, refere que a importância destes campos se relaciona, igualmente, com o facto de a transição ao mercado de trabalho ser um momento essencial de constituição da identidade, pois conduz os indivíduos a fazerem opções, a projectarem uma determinada carreira profissional e a desenvolverem estratégias identitárias de afirmação, ou não.

A definição da identidade profissional é analisada pelo autor com base em três dimensões: “o mundo vivido do trabalho”, “a trajectória sócio-profissional” e “a relação dos assalariados com a formação”.

A análise empírica realizada permitiu a Dubar chegar a quatro configurações identitárias. A primeira é a identidade fora do trabalho, que agrupa indivíduos em ruptura com a sua identidade, devido ao facto de não se identificarem com a empresa, na medida em que esta deixou de reconhecer o lugar que ocupavam no seu interior. Trata-se de trabalhadores com baixos níveis de escolaridade e de qualificação, que correm o risco de serem excluídos da empresa. A identidade de ofício é característica dos trabalhadores com uma formação de base de carácter técnico, dotados de autonomia, que apostam na construção de uma carreira interna à empresa, mas que não se identificam com os novos modelos de empresa e não encontram formas de progressão profissional no seu interior. Em terceiro lugar, temos a identidade de empresa, que agrega indivíduos que aderem à filosofia da empresa, apostam numa carreira interna, progredindo, não apenas na hierarquia formal, mas, igualmente, na sua trajectória de aprendizagem. Finalmente, refere a identidade de rede, característica de indivíduos com formação superior, cuja definição identitária está associada à detenção de um diploma escolar e às redes de relações externas à empresa, não constituindo esta um espaço de concretização dos seus projectos pessoais¹⁹.

Dubar (1991) refere, ainda, que as quatro configurações identitárias podem estar associadas a uma trajectória ideal-tipo constituída pela seguinte diacronia: construção da identidade no âmbito do percurso escolar inicial – identidade de rede – consolidação da identidade – identidade de ofício – reconhecimento interno da identidade – identidade de empresa – e envelhecimento e reforma – identidade fora do trabalho.

Numa obra posterior (Dubar; Tripier, 1998), o autor reflecte, novamente, sobre estas problemáticas e afirma que se tem vindo a assistir, por um lado, a uma destruição das formas de autonomia e solidariedade sociais, por constituírem um obstáculo à racionalização do trabalho e à rentabilidade do capital, e, por outro, à recuperação destas formas de coligação para edificar novas formas de trabalho, de cooperação, de gestão do emprego e de profissionalização.

¹⁹ Para um maior desenvolvimento dos quatro tipos de configurações identitárias, v. Dubar, 1991, p. 203-257.

Os trabalhadores procuram preservar a sua autonomia e fecharem-se, tanto quanto possível, em mercados internos de trabalho, accionando uma estratégia de reconhecimento do seu desempenho laboral. Neste sentido, o debate em torno da identidade e do papel socializador do trabalho afirma-se como um ponto essencial à competitividade económica, em particular face à adopção de novos modelos de organização e gestão empresarial. Poder contar com o contributo dos indivíduos implica, também, considerar os seus pontos de vista e, conseqüentemente, facultar-lhes espaços e mecanismos de identificação.

2.3. Uma proposta de síntese: a problematização da identidade numa óptica relacional

As abordagens apresentadas nos pontos anteriores, têm como vector comum o carácter dicotómico da problemática da identidade, quer no que se refere ao que identificamos, em nós próprios, como aquilo que confere sentido à existência e ao que os outros, em nós, identificam como tal, quer em relação ao que nos distingue e nos assemelha aos outros, o que implica accionar mecanismos de diferenciação e de identificação. Estas dicotomias giram, constantemente, em torno de três entidades de análise. O Eu, o Outro (podendo o Outro ser um sujeito individual e grupos de referência – tais como os colegas de trabalho) e as estruturas sociais objectivas, entendidas como constrangedoras e condicionadoras da acção do sujeito.

Os trabalhos de Pinto (1991; 1999) sobre a problemática das identidades socioprofissionais no campo da Sociologia constituem, do nosso ponto de vista, uma importante reflexão que procura, nomeadamente, ultrapassar esta visão dicotómica da problemática, constituindo uma reflexão de síntese que articula os vários domínios de análise²⁰.

Tomando como pano de fundo as várias transformações que têm ocorrido nas nossas sociedades, em particular nas esferas económica e do emprego, Pinto propõe, como ponto de partida da sua reflexão, o conceito de flexibilidade/ flexibilização, pois considera que “o conjunto de transformações reportáveis à flexibilização das actividades produtivas, dos sistemas de emprego e das condições de existência a ambos directamente associados se repercute no plano da percepção que os agentes sociais constroem acerca da sua própria condição e da dos outros, reorientando também, por consequência, o modo como estabelecem afinidades, solidariedades e

²⁰ Enquadra-se nesta óptica, de igual modo, a reflexão de Sainsaulieu (1977), já abordada neste capítulo.

estratégias colectivas de acção” (Pinto, 1999, p. 7)²¹. Parte, de igual modo, da assunção da identidade como um conceito eminentemente relacional (1991, p. 218).

O equacionamento da problemática das identidades sócio-profissionais deve-se, segundo o autor ao facto de existir todo um conjunto de transformações com repercussões ao nível da “identização”, ou seja, “da percepção que os agentes constroem acerca da sua própria condição e da dos outros” (Pinto, 1999, p. 7), bem como da “identificação”, isto é, das “afinidades, solidariedades e estratégias colectivas de acção” (Ibidem)²². O autor visa analisar o efeito que o movimento de flexibilização da economia tem no plano das vivências, dos projectos de vida e das trajetórias dos indivíduos. A flexibilização da economia, ao alterar os “lugares comuns” de referência identitária, gera desestabilização, sem que, por isso, os indivíduos deixem de necessitar de referências identitárias e de estratégias de identização e identificação. Neste sentido, a problemática da identidade revela-se pertinente para analisar realidades tão importantes como a desestabilização/ fragmentação da relação salarial, movimento que põe em causa os mecanismos de integração social.

A partir deste enquadramento da realidade económica e do emprego, o autor propõe uma reflexão constituída por várias vertentes, como iremos ver seguidamente.

Começa por considerar que a identidade é enformada por dois eixos fundamentais. Em primeiro lugar, o eixo da diacronia, que se articula com o processo de socialização que os indivíduos atravessam. Integra os trajectos reais, incluindo o passado e o presente, e os trajectos virtuais, constituídos por aspirações, perspectivas e projectos futuros; a este respeito, aborda a existência de mecanismos de “socialização antecipatória”, a qual pode incluir a incerteza face ao futuro e a insegurança do emprego²³. Em segundo lugar, o eixo das sincronias, relativo aos processos sociais de reconstrução de identidades que têm lugar nas várias instâncias de socialização. Neste eixo, o autor distingue três componentes do processo de socialização:

- as condições materiais de existência, associadas, na esfera do trabalho, às condições técnico-materiais dos processos produtivos; os indivíduos realizam uma apropriação prático-simbólica da materialidade, sendo a este nível “que se geram, reproduzem e naturalizam distinções” (Ibidem, p. 8), como é o caso da

²¹ O autor refere o facto de o discurso da flexibilização actuar como “operador ideológico” (1999, p. 23) que justifica a “liberalização dos mercados de bens e capitais” (Ibidem), com todos os custos que acarreta em termos de quantidade e qualidade do emprego. Propõe, ainda, um conjunto de tipos de flexibilidade/flexibilização. Para um maior desenvolvimento, v. Pinto (1999, p. 5-7).

²² Os termos “identificação” e “identização” são propostos por Tap (1986a; 1986b), como já referimos.

²³ V. o desenvolvimento deste conceito no capítulo 6.

diferenciação dos vários tipos de trabalho (manual *versus* intelectual, por exemplo²⁴); a própria empresa necessita de um quadro estabilizado de hábitos e rotinas²⁵;

- o sistema de relações sociais, onde têm lugar as interações; as alterações que se verificam, nomeadamente ao nível das relações hierárquicas de trabalho (postas em causa com a constituição de equipas de trabalho), vêm abalar os referenciais de pertença e as estratégias individuais e grupais accionadas no quotidiano de trabalho;
- a elaboração simbólico-discursiva assente em construções jurídico-normativas ou ideológicas, que justificam, nomeadamente, diferenciações entre corpos profissionais; insere-se aqui a produção de classificações sociais, legitimadoras de diferenciações sociais e estruturadoras das identidades profissionais.

Existem, por seu turno, pontos de confluência entre os diversos factores sincrónicos de produção de identidades. Estes situam-se, em primeiro lugar, nos elementos identitários “espontâneos”, que contemplam as condições materiais de existência e uma parte do sistema de relações sociais. São os factores constitutivos do *habitus*. Posicionam-se, em segundo lugar, nos processos de produção social de sentido. É o caso das nomenclaturas profissionais, que legitimam determinadas posições e pertenças sociais, e dos processos de “etiquetagem”, que se desenrolam no quotidiano de trabalho. Em terceiro lugar, localizam-se nos grupos de referência, que geram processos de socialização antecipatória, em particular nos projectos dos indivíduos.

Quer diacronica, quer sincronicamente, persistem inconsistências identitárias. Entre vários exemplos, Pinto (1999) refere o facto de as empresas fomentarem a participação, a polivalência e a tomada colectiva de decisões sem que tal se repercuta ao nível normativo, o que tem, como consequência, o protelar da precariedade e da desregulação das relações laborais. Outro exemplo é o do investimento identitário

²⁴ A este propósito, Blin (1997, p. 47-63) chama a atenção para o facto de a esta distinção estar associada a respectiva diferenciação entre ofício e profissão, a qual é legitimadora de posições diferenciadas no âmbito da divisão social e técnica do trabalho. Embora consideremos que estamos cada vez mais longe do trabalhador de ofício da indústria, a distinção entre trabalho manual e intelectual mantém a sua pertinência, designadamente, em termos da separação entre quem concebe, programa e prepara o trabalho e quem o executa. Não podemos também deixar de salientar a existência de sinais de inversão desta tendência, devido à diluição crescente, no interior das empresas, das fronteiras entre a preparação, programação e execução do trabalho, mantendo autonomia, exclusivamente, as actividades de I&D, na medida em que são, frequentemente, desenvolvidas por trabalhadores com um nível de escolaridade superior. Todavia, não são de negligenciar as actividades de concepção e construção de protótipos, a cargo, frequentemente, de um núcleo de trabalhadores altamente qualificados afectos à produção.

²⁵ Lembramos aqui que esta assunção encontra as suas bases de conceptualização na corrente da Economia institucionalista postulada, nomeadamente, por Hodgson (1994).

induzido pela empresa, nomeadamente, por se registarem mudanças ao nível do conteúdo do trabalho, organizacional, gestor ou tecnológico, as quais são acompanhadas por um elevado grau de incerteza quanto ao futuro, quer para as empresas, quer para os trabalhadores.

Finalmente, o autor desenvolve a relação entre os conceitos de identidade socioprofissional e os de lugar de classe e de consciência de classe. Não nos debruçaremos sobre tal relação conceptual, mas frisamos que tomámos em linha de conta o facto de a origem social e o lugar de classe dos sujeitos constituírem indicadores presentes na análise dos seus trajectos (v. capítulo 6). A este propósito, também Gros (1998, p. 289) chama a atenção para o facto de a construção identitária estar associada aos sistemas de estratificação social. Num contexto de flexibilização e mundialização económicas, assiste-se “ao enfraquecimento das instâncias de mobilização colectiva (organizações políticas e sindicatos) que, anteriormente, conferiam um sentido positivo à existência dos dominados. (...) Neste movimento de severo enfraquecimento das identidades colectivas, certas categorias de indivíduos são total e absolutamente privadas dos suportes necessários para resistir à pulverização dos estatutos do trabalho e dos interesses, na sequência da institucionalização de uma pluralidade de modalidades de precarização da relação salarial” (Ibidem, p. 291).

Gostaríamos de concluir a apresentação da conceptualização da identidade proposta por Pinto com uma referência à problemática da construção identitária. O autor afirma que podemos ter, quer uma situação de “homologia estrutural” (1991, p. 222), caracterizada pela inexistência de descontinuidades no processo de construção identitária, quer casos de ruptura. Estes últimos são particularmente frequentes nos jovens que alimentam determinadas aspirações inculcadas pelo sistema de ensino relativamente às condições de acesso a um lugar no mercado de trabalho, as quais, frequentemente, não se verificam nas condições reais de trabalho. É, igualmente, o caso das mutações a que muitas vezes se assiste nas empresas que optam por modelos qualificantes de organização do trabalho acompanhados pela introdução de automatismos, o que exige, aos trabalhadores, flexibilidade, polivalência, espírito de equipa, identificação com os objectivos da empresa e actualização constante dos saberes pela realização de acções de formação, sem que lhes sejam fornecidas as correspondentes e esperadas “recompensas” materiais – em termos salariais, de estabilidade do emprego e de carreira – e simbólicas – nomeadamente, quando não

se verifica uma efectiva participação dos trabalhadores no planeamento e gestão dos processos.

Consideramos que as empresas podem ser, simultaneamente, espaços de inculcação e desestruturação de referenciais identitários e que, simultaneamente, se assiste à constituição de outros espaços alternativos e a transformações nos já existentes. Os sujeitos percebem-se como sendo dotados de uma continuidade no tempo, mas, na realidade, sofrem constantes transformações, pelo que é fundamental analisar as identidades em articulação com as trajectórias, tendo em conta, a sua configuração sincrónica e diacrónica.

A perspectiva apresentada constitui um contraponto importante às propostas explicitadas anteriormente, precisamente por, como já referimos, discutir a problemática das identidades socioprofissionais numa óptica relacional e de síntese. No entanto, não desvirtua, de todo, as perspectivas dos diversos autores que explicitámos. Procuraremos, deste modo, integrar, na nossa reflexão, os vários contributos, em ordem a constituir um corpo teórico de suporte a este domínio de análise do nosso trabalho.

3. Os processos sociais de pertença e de diferenciação

A análise das identidades pressupõe, do nosso ponto de vista, que se equacionem e analisem os processos de reconhecimento social de que os sujeitos são alvo, atendendo aos factores que lhes servem de suporte, na medida em que, na base da constituição e composição das formas de identificação, se encontra a necessidade de afirmação de uma singularidade e/ou de uma similitude, como foi acima referido. Neste sentido, configura-se uma dimensão de análise relativa às dinâmicas de pertença a determinados grupos e contextos sociais, designadamente grupos profissionais e organizações (como é o caso das empresas), e, simultaneamente, à diferenciação, assente na relação que se estabelece entre o Eu e o Outro.

Paicheler (1986) considera que o processo de reconhecimento social das identidades pode assumir duas configurações: pode constituir uma realidade estabilizada, quando os sujeitos não têm de encetar processos de defesa de um determinado espaço, designadamente profissional, sendo este aceite como legítimo; pode, inversamente, implicar um processo de construção desse reconhecimento, o que pressupõe a afirmação de uma distintividade.

Importa, por isso, na nossa perspectiva, quer num caso, quer noutra, apreender os factores de pertença e os factores diferenciadores presentes nas manifestações de identificação dos sujeitos e na configuração dos grupos ou entidades aos quais pertencem ou afirmam pertencer.

3.1. A importância das classificações sociais como mecanismos de distinção e de identificação

O reconhecimento profissional dos sujeitos encontra-se associado, ainda que não exclusivamente, ao seu desempenho e aos saberes que demonstram deter, verbalmente ou em acção. Neste domínio, para além das classificações associadas às designações profissionais e ao exercício concreto de trabalho, importa tomar em linha de conta o poder enformador das designações de conotação normativa associadas ao “profissionalismo” ou ao “profissional competente”, “estratégico” ou “indispensável”. Trata-se de designações relativas à capacidade de alguém desempenhar de forma eficaz, responsável e autónoma as suas actividades, constitutiva de um perfil de profissional socialmente valorizado e reconhecido, no mercado de trabalho e, em particular, por parte das empresas, na figura dos seus dirigentes. Este tipo de classificação detém uma importância crescente, por força da relação (cada vez mais estreita e directa) dos trabalhadores com o trabalho que desempenham. Le Boterf (1997) afirma, precisamente, que considerar um indivíduo como um “profissional competente” extravasa a situação de emprego concreta e remete para a identidade social, na medida em que se associa ao reconhecimento desta última e das competências profissionais. Contudo, a interpretação subjectiva e a atribuição de sentido por parte de cada sujeito pode não coincidir com o reconhecimento externo (em particular o de carácter institucional), o que nos permite afirmar a existência de vários níveis de reconhecimento social e o facto de estes não convergirem, necessariamente, no mesmo sentido. Assim, mais do que discutir o pendor normativo e ideológico que tais classificações comportam, impõe-se compreender os processos de interiorização accionados pelos sujeitos, remetendo, já não apenas para os processos de hetero, mas também (e principalmente) de auto-atribuição²⁶.

²⁶ Este debate está também relacionado com a conceptualização da imagem de si, como veremos mais adiante, neste capítulo.

Os mecanismos de pertença dos indivíduos podem, igualmente, assentar em classificações convencionais, associadas, quer às designações profissionais estabelecidas em sede de negociação colectiva, quer às nomenclaturas relativas às profissões, quer, ainda, aos títulos escolares. Todas elas estão associadas à delimitação de um grupo de indivíduos que as partilham. Todavia, a realidade dos grupos de sujeitos extravasa, de longe, a sua classificação ou atribuição de designações, ainda que as suas propriedades e fronteiras sejam definidas, de igual modo, pelos sujeitos. Estamos, frequentemente, perante uma descoincidência entre as designações e a constituição real dos grupos (à semelhança do que se passa ao nível individual²⁷), a qual acaba por ter reflexos na determinação das respectivas fronteiras.

Quer sejam originárias do exterior, quer definidas pelos membros do grupo, quer resultem de uma articulação entre ambos os processos, estamos perante classificações construídas socialmente, as quais constituem vias de legitimação de determinadas posições sociais e de uma eventual denúncia de outras, não desejáveis ou relativas a grupos aos quais os indivíduos se opõem ou com os quais não se identificam²⁸.

Dubar (1998) analisa as identidades igualmente do ponto de vista das classificações, considerando que elas designam as pessoas ou coisas, efectuando-se, por seu intermédio, uma categorização social, que tem subjacente um processo de julgamento social.

Do nosso ponto de vista, não podemos afirmar, em termos absolutos, que a identidade se associa directamente a designações/ classificações, mas antes que estas últimas constituem uma das dimensões de análise na problematização daquela.

²⁷ A este propósito, v. a problematização de Bourdieu e Boltanski (1975) acerca da descoincidência entre o volume dos títulos escolares e as competências mobilizadas pelos agentes.

²⁸ Estão aqui subjacentes as relações entre os grupos. Paicheler (1986) considera a existência, em termos polares, de duas vias possíveis de relação: a discriminação negativa, em que é efectuada uma distinção de um grupo face a outro pela diferença ou pela distintividade, estando esta última presente em situações de ameaça, em que a rejeição do outro é condição de preservação da identidade; a não discriminação, pela qual se desvaloriza o grupo.

3.2. A integração em grupos no espaço de trabalho: o relevo conferido à problemática da pertença profissional

Na análise das formas e manifestações de identificação no espaço social do trabalho importa atender, no contexto da nossa pesquisa, à pertença a determinados grupos, sejam eles organizacionais, sejam profissionais. Se em relação aos primeiros procurámos abordar a integração dos sujeitos na empresa e nas respectivas direcções e equipas de trabalho, relativamente aos segundos trata-se de perceber a centralidade e os contornos que assume a pertença profissional. É neste domínio que se impõe problematizar a temática das profissões e dos grupos profissionais. Esta adquire pertinência analítica na nossa investigação por duas ordens de razões.

Em primeiro lugar, porque entendemos que as actividades de trabalho e os saberes mobilizados são, articuladamente, um dos vectores de constituição e de delimitação de uma profissão ou de um grupo profissional, e, logo, de diferenciação face aos outros. Este vector encontra-se associado, quer às classificações sociais dos indivíduos em termos de titularidade profissional, quer à delimitação de domínios profissionais no âmbito dos quais os indivíduos detêm um conjunto de saberes que mobilizam no desempenho do seu trabalho.

Em segundo lugar, porque consideramos que a análise dos processos de identificação pressupõe contemplar os universos de interacção e de classificação e os grupos de referência e de pertença nos quais e pelos quais os sujeitos se estruturam.

Convocamos, neste sentido, para a nossa reflexão, o debate acerca das profissões.

Dubar e Tripier (1998), contestam, em parte, a corrente anglo-saxónica de análise das profissões – a qual, pelo seu quadro teórico, considera que grande parte das actividades profissionais sem formação académica de nível superior são “ocupações” e não “profissões” e a designação “professions”, se aplica, apenas, a indivíduos que, devido às actividades que realizam, usufruem de direitos específicos (como é o caso do monopólio de uma determinada esfera de competências) – e procuram alargá-la aos grupos socioprofissionais. Em França (e mesmo em Portugal), esta perspectiva assume um espectro mais amplo, visível, inclusivamente, na terminologia utilizada: o vocábulo francês “profession” não equivale ao mesmo termo, “profession”, em inglês. A concepção francófona é mais lata, pelo que o termo francês “profession” corresponde a conjuntos, grupos ou categorias de pessoas que exercem a mesma actividade profissional e gozam de um estatuto social semelhante. Inclui,

neste sentido, as profissões (no sentido anglo-saxónico, sendo o exemplo mais acabado as profissões liberais como as de médico ou jurista) e as ocupações, ou seja, os conjuntos de indivíduos que não reúnem as condições necessárias para serem considerados profissionais, condições essas que se concretizam, por exemplo, na detenção de um título escolar superior ou na pertença a uma organização que protege os seus interesses (as Ordens Profissionais, por exemplo).

Dubar (1991, p. 134-135) salienta que, embora o termo “profissão” se oponha ao de “ofício”, espelhando a distinção tradicional entre trabalho intelectual/ trabalho manual, a sua raiz é comum: ambos remontam às corporações. Temos, nos dois casos, a defesa de um estatuto socialmente prestigiante e a ocupação de uma posição clara na divisão técnica e social do trabalho. No caso dos profissionais de ofício, a sua fonte de poder e legitimação de estatuto reside nos saberes que detêm e nas especificidades do conteúdo das acções que efectuam, o que os distingue dos assalariados mais desqualificados, “duplamente excluídos da esfera do trabalho e do domínio legítimo da competência” (Dubar, 1991, p. 162).

Dubar e Tripier (1998, p. 7-14), explicitam a constituição das identidades no quadro do debate acerca do conceito de profissão, considerando que este, na sua acepção francófona (e por reacção crítica às perspectivas anglo-saxónicas neste domínio), toma em linha de conta quatro pontos de vista relativos à actividade de trabalho:

- na declaração da sua profissão, isto é, na manifestação da “identidade profissional”;
- na classificação de um emprego, sendo sinónimo de “classificação profissional”;
- na associação da profissão a um determinado domínio de especialização, um ofício, remetendo para a “especialização profissional”;
- na identificação da profissão, o que se relaciona com a função desempenhada e o lugar ocupado no organigrama da empresa; o termo profissão identifica-se, neste sentido, com o de “posição profissional”.

A identidade profissional está, para estes autores, associada à manifestação da defesa de um domínio profissional determinado.

Atendendo ao que referimos, optámos pelo conceito de grupo profissional, entendendo este como sendo constituído pelo conjunto de indivíduos que desempenham actividades de trabalho que pressupõem domínios de acção e de saberes cujo conteúdo é similar. Retemos, de igual modo, a problemática da designação da profissão, pois esta abarca domínios de conhecimento particulares e

exteriormente identificáveis, que não exclusivamente as “profissões”, tal como são definidas pela Sociologia das Profissões. No entanto, consideramos a possibilidade de nos apropriarmos (de forma adaptada), de alguns dos contributos deste campo disciplinar. Um deles é relativo ao facto de a definição e o conteúdo das profissões constituir um elemento central de garantia da autonomia profissional, o que conduz à valorização da dimensão cognitiva e não apenas social da dinâmica profissional (Rodrigues, 1996, p. 163). No âmbito da Sociologia das Profissões, a dimensão cognitiva tem sido “considerada uma variável constante (...), contornando-se de forma sistemática a análise das condições que presidem à produção de conhecimentos e da sua aplicação” (Ibidem). Todo este processo cognitivo, político e económico coexiste com a constituição e transformação das identidades profissionais dos indivíduos, pois é por referência ao trabalho e ao processo social de aplicação dos saberes que elas adquirem sentido. Deve, deste modo, ser equacionado no âmbito da delimitação das fronteiras e das relações entre grupos profissionais.

A construção da profissionalidade é um processo social que se desenvolve, por um lado, por intermédio dos processos de socialização profissional e, por outro, pela actividade estratégica (levada a cabo pelos próprios profissionais ou pelo grupo profissional em que se enquadram) de construção de um espaço próprio, distintivo e localizado na divisão social e técnica do trabalho (Demailly, 1994b). Trata-se de uma acção estratégica que assume, quer um carácter colectivo, quer individual e que pressupõe negociar os espaços profissionais, as respectivas fronteiras e o lugar a ocupar nas hierarquias sociais.

Os grupos profissionais podem, deste modo, deter um papel determinante na socialização dos seus membros e na gestão estratégica dos saberes que lhes são próprios.

Dubar e Tripier (1998) fazem também referência à perspectiva interaccionista, nomeadamente aos trabalhos de Hughes (1958; 1963), afirmando que esta contribui decisivamente para o desenvolvimento desta temática, na medida em que questiona a abordagem funcionalista, ao recusar, em particular, a existência de critérios universais de definição de uma profissão/ ocupação, pois estes excluem uma grande parte das actividades de trabalho. Cada uma destas detém, de facto, um território delimitado, por força da constituição das trajectórias, da formação e consolidação de referenciais identitários que lhe dão forma e da delimitação do conjunto de recursos que os sujeitos devem ser detentores.

Dubar (1991, p. 151) considera particularmente fecundo o contributo da abordagem interaccionista na compreensão desta realidade social, pelo facto de associar a realidade do mundo do trabalho aos mecanismos de socialização e, conseqüentemente, por valorizar uma análise diacrónica da constituição das carreiras, quer ao nível das fileiras de empregos, quer das trajectórias socioprofissionais e conferir importância às dinâmicas de interacção que caracterizam os processos de classificação.

Procuraremos, deste modo, equacionar a existência de grupos profissionais por via da distinção dos diferentes domínios de saberes e das práticas materiais e simbólicas de identificação. Contudo, estas realidades devem ser, cada vez menos, encaradas de forma estanque, inclusive, porque as posições dos indivíduos detentores de um mesmo conjunto de saberes podem não corresponder, de forma estrita, a um mesmo conjunto de referenciais identitários. Têm subjacentes dinâmicas de mudança, quer ao nível das trajectórias dos indivíduos, quer ao nível das transformações estruturais que ocorrem no âmbito dos grupos profissionais.

As mudanças a que se assiste ao nível da (re)composição dos grupos profissionais e dos saberes detidos pelos trabalhadores estão também associadas a um novo modelo de empresa, a qual, para ser competitiva, tem de apostar nos seus membros e gerir os saberes que estes detêm de forma estratégica. Trata-se de uma vertente da gestão dos RH que foi, durante muito tempo, uma vertente exclusiva dos quadros, mas que se alarga agora, ainda que com contornos diferentes, a grande parte dos profissionais. Esta opção empresarial tem como consequência uma nova concepção da composição dos grupos de trabalho, na medida em que prevalecem opções, valores e regras que são comuns ao efectivo na sua globalidade.

Parlier, por sua vez, chama a atenção para o que considera ser uma recuperação do termo ofício. Esta constitui um processo de recomposição das actividades de trabalho, definido como “um conjunto de «valores individuais e colectivos» que criam pertenças a grupos internos à empresa e trans-empresa. São, assim, a base da constituição dos «reconhecimentos, das identidades e das diferenciações sociais»” (1995, p. 77). Francfort, et al. (1995) consideram, igualmente, que o ofício tem sido encarado como um factor de flexibilidade, na medida em que a automatização e a complexificação do trabalho vêm exigir trabalhadores com saberes acrescidos, alargados ao domínio da coordenação e do processo; a ruptura com o taylorismo exige trabalhadores autónomos, capazes de trabalhar em equipa; verifica-se um movimento simultâneo de desqualificação de trabalhadores mais antigos e de

contratação de novos técnicos. Dubar (1991, p. 219-230), por seu turno, na apresentação da configuração identitária de ofício, salienta a reconstituição deste tipo de identidade, própria de profissionais que têm, agora, de associar o seu saber prático a saberes de carácter técnico, sem, propriamente, chegarem a dominar saberes teóricos.

A título conclusivo da sua obra, Dubar e Tripier (1998, p. 245-250) consideram não existir, propriamente, uma Sociologia das Profissões, mas uma abordagem sociológica dos grupos profissionais. E esta deve assentar em quatro princípios analíticos, com os quais nos identificamos:

- a afirmação da não existência de uma profissão desfasada do contexto geográfico, social, económico e político em que se consolida;
- a recusa do pressuposto da profissão enquanto algo “unificado”, pois estamos, predominantemente, perante segmentos profissionais;
- o princípio da inexistência de profissões estabelecidas definitivamente, mas antes processos dinâmicos e históricos de estruturação e desestruturação profissional;
- o pressuposto da inexistência de uma “profissão ‘objectiva’ mas relações dinâmicas entre instituições ou organizações de formação, de gestão, de trabalho e trajectórias, caminhos e biografias individuais, no interior das quais se constroem (e destroem) identidades profissionais, tanto ‘sociais’ como ‘pessoais’” (Ibidem, p. 249).

A problemática dos grupos profissionais deve ainda ser equacionada, não apenas do ponto de vista da sua constituição e permanência, mas também da sua erosão. Tal poderá ser o caso, em Portugal, dos encarregados da indústria face aos processos de modernização. Estes profissionais constituem, na perspectiva de Freire (1996, p. 136), um grupo em “perda de identidade”. A partir do estudo que desenvolveu, o autor refere, que se constata uma forte dependência destes profissionais em relação à empresa (pois é dentro dela que constroem a sua carreira) e uma atracção pelo grupo social e profissional dos quadros, do qual são excluídos (Ibidem, p. 138). Refere, ainda, que os responsáveis das empresas afirmam algumas insuficiências destes profissionais, em particular: a “falta de conhecimentos escolares de base e de conhecimentos técnicos especializados; a pouca sensibilidade às relações humanas, rigidez e resistência à mudança; e uma atitude profissional vista como influenciável pelos trabalhadores, porque excessivamente próxima deles” (Ibidem). Contudo, também reconhecem a importância das suas tarefas e funções.

Freire constata existir uma tendência para a evolução das funções das chefias directas, para funções mais técnicas e gestionárias, bem como o facto de estas funções serem desempenhadas por trabalhadores mais jovens e escolarizados. Estes manifestam uma atitude favorável à inovação tecnológica e organizacional, ao contrário dos trabalhadores mais velhos e com níveis de escolaridade mais baixos (Ibidem, p. 143-145). É provável que estejamos perante uma dualização identitária no interior de um mesmo grupo profissional.

Gostaríamos de terminar esta reflexão acerca da problemática da pertença profissional com uma referência ao facto de os sujeitos poderem ter grupos de referência distintos dos grupos de pertença. Relativamente a estes últimos, trata-se dos grupos dos quais os sujeitos fazem parte, sendo no seu interior que se estabelecem as distinções face aos outros grupos. Os grupos de referência correspondem a conjuntos em que os indivíduos não se encontram integrados, embora os valores e normas dos mesmos lhes sirvam de referência. Estamos, assim, perante uma dinâmica identitária que abarca o sujeito, os grupos em que se insere – com os quais se identifica e face aos quais se diferencia – e o meio envolvente – contemplando a empresa, o mercado de trabalho e esferas da vida dos indivíduos externas ao trabalho.

De forma a dar conta desta articulação entre pertença e referência, optámos por considerar os grupos subjectivos de pertença referidos pelos sujeitos de forma espontânea. Em alternativa a uma abordagem centrada na análise e determinação de identidades colectivas, propomos uma perspectiva de análise que contemple as formas e manifestações de identificação face aos indivíduos e grupos em que os sujeitos se integram e nos quais vivenciam dinâmicas de interacção.

4. A pertinência do conceito de imagem de si na problematização dos processos sociais de atribuição de sentido

A nossa opção teórica e analítica, já referida, de não distinguir, de forma estanque, as dimensões objectiva e subjectiva de análise das identidades, não nos permite, todavia, ignorar a necessidade de analisar os processos de atribuição de sentido constitutivos da abordagem das formas e manifestações de identificação no espaço social do trabalho. Neste sentido, convocámos para a nossa reflexão alguns contributos desenvolvidos no domínio disciplinar da Psicologia, em particular da Psicologia Social e Cognitiva. Estamos a referir-nos à problematização dos conceitos

de “imagem de si” ou de “auto-conceito” e de “estima de si”. Paralelamente, abordaremos o conceito de “sentimento de identidade”, presente nas propostas de alguns autores que problematizam a temática da identidade.

O conceito de “imagem de si” ou de “auto-conceito” tem sido desenvolvido em particular no âmbito da Psicologia²⁹, destacando-se o contributo da Psicologia Cognitiva, ao perseguir o objectivo de analisar a dimensão de cariz afectivo das identidades e das competências profissionais. Esta vertente visa, igualmente, constituir um suporte concreto das políticas de gestão dos RH, isto é, de tornar o “auto-conceito” um factor de apoio ao incremento da motivação dos trabalhadores para a optimização do seu desempenho profissional.

Levy-Leboyer, numa obra dedicada à gestão das competências (1996a), equaciona o conceito de imagem de si em articulação com um instrumento de gestão: o balanço de competências. O objectivo da autora é perceber de que forma os resultados avaliativos obtidos a partir da realização de um balanço de competências podem ser incorporados pelos indivíduos, reforçando a sua imagem de si. Esta assunção assenta na crença de que uma imagem de si positiva e consciente das competências interiorizadas, pode contribuir para uma melhoria do desempenho profissional.

Para Levy-Leboyer (1996a), a imagem de si caracteriza-se por dotar cada indivíduo de uma identidade passível de ser aceite pelos outros, num processo social interactivo, o que pressupõe: que os indivíduos accionem estratégias de reconhecimento da sua imagem; que ao indivíduo seja conferido o sentido da sua continuidade, garantindo, assim, um determinado grau de coerência na sua acção; que a imagem de si assuma um carácter dinâmico e complexo³⁰.

A constituição da imagem de si detém uma importância particular nos domínios escolar e profissional. Fazendo referência, em particular, a este último domínio (pois é o que assume relevo para a nossa análise), é de frisar a sua centralidade em associação com o valor do trabalho nas sociedades ocidentais. A este propósito, a autora refere os estudos que têm sido realizados sobre os efeitos psicológicos do desemprego (Warr, 1987 In *Ibidem*), debruçando-se, nomeadamente, sobre a perda do “sentimento de competência” (*Ibidem*, p. 98). Refere ainda que, inversamente, os

²⁹ Uma síntese das perspectivas sobre as temáticas do “auto-conceito” e da “auto-estima”, pode encontrar-se, designadamente, em Baumeister (1998, p. 687-700).

³⁰ A autora diferencia, neste ponto, as mudanças temporárias e as mudanças mais profundas, podendo estas últimas alterar a estrutura da imagem de si. Contudo, verifica-se uma tendência dos sujeitos para preservarem a sua identidade, para a protegerem, pois é ela que lhes confere o sentido de continuidade e coerência, fundamental à sua existência.

sucessos profissionais proporcionam uma redefinição da imagem de si. Chama também a atenção para o facto de a atribuição dos resultados (positivos ou negativos) a causas externas ou a nós próprios ter um impacto diferenciado na imagem de si.

A imagem de si é particularmente clara em momentos decisivos das trajectórias profissionais, nomeadamente quando são tomadas decisões e efectuadas mudanças. Podem, ainda, constituir momentos fundamentais de (re)definição ou de transformação identitárias.

A imagem de si depende igualmente do julgamento que os outros efectuam de nós, em particular dos nossos comportamentos, sendo o impacto tanto mais reforçado, quanto maior for a importância que conferimos às opiniões das pessoas que o emitem. Referimo-nos às dinâmicas de atribuição de sentido, que dependem também da comparação que efectuamos com os outros.

A reflexão de Le Boterf (1994) acerca desta temática enquadra-se no domínio da gestão dos RH, salientando, em particular, os balanços de competências, como instrumentos que podem proporcionar ao sujeito uma reapropriação dos resultados avaliativos. O autor considera que a mobilização das competências encerra em si uma dimensão afectiva, pelo que não é suficiente os sujeitos mobilizarem os seus saberes de ordem cognitiva. É fundamental a existência de motivação e de auto-confiança na mobilização dos saberes, factores que funcionam como importantes incentivos para a concretização de projectos profissionais, nomeadamente ao nível da progressão no interior da empresa. A imagem de si constitui, deste modo, um impulsionador da acção, sendo “mais da ordem do *conativo*³¹ do que do *cognitivo*” (Ibidem, p. 72). A noção de imagem de si associa-se igualmente ao que Bruner designa “saber-fazer afectivo” (1993, Le Boterf, 1994, p. 72), relativo à confiança que o sujeito tem de ter em si próprio na realização do seu trabalho, inclusive para fazer face às situações de insucesso.

Na perspectiva de Le Boterf, a imagem de si “não intervém na mobilização de todos os conhecimentos ou capacidades” (Ibidem, p. 73). Está presente, em particular, quando o sujeito se depara com situações novas e nas actividades de resolução de problemas. Consideramos que esta abordagem é limitativa do carácter heurístico do conceito, pois a imagem de si poderá ser analisada mesmo em situações de rotina quotidiana. Importa ter presente, por um lado, que os contextos de trabalho são

³¹ Jakobson, a partir do modelo de linguagem proposto por Bühler (1933 In Jakobson, 1963, p. 216), explicita a função conativa como uma das funções da linguagem. Esta constitui a orientação da linguagem para o destinatário, assumindo uma vocação imperativa ou declarativa. Neste sentido, entendemos a imagem de si como um elemento mobilizador da acção dos indivíduos, que se concretiza no accionamento de mecanismos de atribuição de sentido à prática.

espaços de aprendizagem permanente e, por outro lado, que é necessário reflectir sobre as situações que foram, até muito recentemente, consideradas e classificadas como situações novas ou que implicam a resolução de problemas. Actualmente, por força do carácter crescentemente integrado das situações de trabalho e das exigências que são feitas aos trabalhadores em termos do seu domínio, torna-se difícil determinar e distinguir quando estamos perante uma actividade rotineira ou uma actividade de resolução de problemas³².

O conceito de estima de si ou de auto-estima pressupõe uma óptica de avaliação acrescida. Levy-Leboyer considera que a estima de si varia em termos de grau. Em termos polares, temos, num extremo, uma elevada estima de si, que conduz a um sentimento de competência e funciona como elemento motivador, e, no outro, uma situação desmotivante e de falta de autoconfiança (Levy-Leboyer, 1996a, p. 93). A estima de si é relativa, não só à avaliação que o sujeito faz de si próprio, mas também à interiorização que efectua dos julgamentos dos outros e dos comportamentos dos outros face a si próprio. Este processo não é, portanto, independente das situações de interacção e de atribuição sociais. Outro elemento importante referido pela autora é o facto de ter constatado, nas suas pesquisas, que o conteúdo do trabalho, associado à variedade do trabalho, é mais proporcionador de uma elevada estima de si do que o contexto de trabalho, o que poderá estar associado ao acréscimo do nível das competências exigidas, do grau de autonomia e da participação nos processos de tomada de decisão, bem como a práticas de aprendizagem permanente.

Parece-nos, no entanto, existirem algumas dificuldades de análise da estima de si. Em primeiro lugar, porque se revela redundante, pois confunde-se, claramente, com o de imagem de si. Em segundo lugar, porque está muito associado a uma valoração positiva, a qual constitui, apenas, um dos eixos da sua análise. Finalmente, porque consideramos que talvez este conceito tenha uma aplicação clara em análises individualizadas, que conferem à acção do sujeito um protagonismo destacado, independentemente dos constrangimentos a que se encontra exposto, designadamente ao nível estrutural e do seu percurso. Parece-nos, visivelmente, um conceito que adquire a sua pertinência, designadamente, no domínio da Psicologia Clínica, que não é, de todo, a área de investigação que prende aqui o nosso interesse. Optámos, deste modo, por não incorporar este conceito no nosso quadro teórico.

³² V., em particular, os capítulos 5 e 7, em que desenvolvemos e analisamos esta problemática.

No âmbito da mesma esfera de análise, ainda que procurando dar conta de uma dimensão constitutiva, exclusivamente, das identidades, vários autores problematizam o conceito de sentimento de identidade.

Tap (1986a, p. 194) considera que, em sentido restrito, a identidade constitui o sentimento de identidade, isto é, a forma como o indivíduo se percebe a si próprio no tempo. Em sentido lato, a identidade diz respeito ao "sistema de sentimentos e de representações pelo qual o eu se especifica e se singulariza" (Gil; Tap; Sindzingre In *Encyclopaedia Universalis*, 1994, p. 898) o que lhe permite manter-se idêntico a si próprio no tempo. Associa-se, por isso, à procura e manutenção de uma unidade e coerência, não sendo, todavia, sinónimo de homogeneidade. Como sugere Rodriguez-Tome (1986), o sentimento de identidade assenta na estabilidade das situações da vida quotidiana e das respectivas relações sociais, porque viabiliza o reconhecimento e a legitimação da identidade.

Codol (1986), por seu turno, considera que o sentimento de identidade pode ser equacionado sob dois pontos de vista: um diacrónico, relativo ao desenvolvimento da consciência de si ao longo do processo de socialização; um sincrónico, que se refere à localização do sentimento de identidade no quadro dos mecanismos e estruturas de cognição. Trata-se de duas perspectivas que, segundo o autor, estão associadas entre si, pois o sentimento de identidade pressupõe equacionar, simultaneamente, o processo de socialização e a actividade de cognição. Esta engloba, por sua vez, as actividades de organização das informações num saber. Ora, o saber acerca de si próprio constitui a base do sentimento de identidade, o que resulta de uma actividade cognitiva, tal como a relativa à apreensão dos objectos.

Consideramos que o conceito de sentimento de identidade apresenta duas limitações. Em primeiro lugar, a sua problematização denota alguma sobreposição com o conceito de identidade, na medida em que permite analisar as mesmas dimensões da realidade social. Em segundo lugar, encerra uma abordagem meta-identitária que pressupõe uma potencial reflexão do sujeito acerca da percepção que tem de si próprio. Temos fortes dúvidas quanto à hipótese de os indivíduos accionarem este tipo de mecanismos cognitivos, bem como de estes desembocarem em representações manifestáveis e analisáveis. Neste sentido, optámos por não incorporar o conceito de sentimento de identidade no nosso corpo teórico, pois, para além de este não ter qualquer contributo heurístico relevante para a problemática, acaba por se revelar pleonástico face ao conceito de identidade.

Deste modo, retomemos o conceito de imagem de si, operacionalizando-o na análise dos processos de atribuição de sentido dos sujeitos na esfera do trabalho e da profissão. Parece-nos um conceito mais abrangente do que os outros dois referidos, na medida em que nos permite analisar as práticas de reflexão e os mecanismos de atribuição de sentido em termos latos. Trata-se de perceber o que os sujeitos percebem e manifestam como sendo constitutivo da sua individualidade, quer no domínio cognitivo, quer afectivo.

Para além deste objectivo global, consideramos este conceito na concretização de cinco objectivos específicos da análise.

O primeiro é relativo à análise do grau de elaboração dos projectos profissionais. Procuraremos perceber, por um lado, se estes são realizáveis e, por outro, se as manifestações verbais dos indivíduos espelham perspectivas de concretização, ou não.

O segundo diz respeito ao grau de interiorização, por parte dos sujeitos, das estratégias empresariais ao nível, designadamente, das práticas de gestão dos RH e da forma como desenvolvem (considerando aqui, exclusivamente, as situações polares) mecanismos de adesão ou de resistência.

O terceiro reside no facto de nem todos os sujeitos terem uma imagem de si clara e devidamente estruturada e, mesmo os que a têm, nem sempre a conseguem verbalizar, o que constitui um dado empírico importante em termos da distinção entre a consciência prática e discursiva (Giddens, 1989, p. 33-41) dos sujeitos face ao seu trabalho, mas pode revelar-se um obstáculo metodológico inultrapassável. O conceito de imagem de si é, precisamente, utilizado, também, para apreender a representação consciente e verbalizada da estrutura da identidade (Malewska-Peyre, 1990, p. 112). Neste sentido, revela-se um conceito fundamental, na medida em que associa directamente a imagem que o sujeito tem de si com as suas acções, ou seja, com a prática. A imagem que o sujeito tem de si reflecte a imagem que tem de si próprio enquanto sujeito em acção. As dimensões simbólica e prática da acção são, assim, indissociáveis.

É, em quarto lugar, um conceito importante na análise do julgamento externo que é efectuado acerca das capacidades e saberes dos indivíduos e o impacto que essa avaliação tem no seu desempenho profissional e na interacção com os outros, em particular com colegas de trabalho, chefias directas e dirigentes da empresa.

Em quinto e último lugar, e recusando uma perspectiva normativa da investigação, consideramos importante reter o facto de se tratar de um conceito que também se concretiza, ao nível operacional, em instrumentos estratégicos de gestão dos RH, no sentido de captar e motivar os indivíduos para a prossecução de objectivos macro-empresariais, os quais não são, necessariamente, coincidentes com os objectivos, práticas e discursos individuais ou mesmo dos grupos profissionais com os quais os sujeitos se identificam e nos quais se enquadram.

5. O conceito de estratégia identitária

O conceito de estratégia identitária procura problematizar o conjunto das acções empreendidas pelos sujeitos no sentido de reduzir ou eliminar o fosso existente entre, por um lado, as expectativas, representações e valores do sujeito e, por outro, a possibilidade da sua manifestação e concretização na realidade social. Parte, deste modo, duma perspectiva de um sujeito detentor de uma margem de manobra e autonomia, ainda que limitada por constrangimentos vários à sua acção. A “estratégia identitária designa os procedimentos que, tanto podendo ser accionados de forma consciente como inconsciente por um actor individual ou colectivo, visam atingir uma ou várias finalidades cuja definição pode remeter para decisões explícitas e deliberadas ou, ao contrário, para processos defensivos inconscientes” (Gros, 1998, p. 282). A partir deste conceito, a identidade é perspectivada como um processo inacabado, dinâmico e construído em permanente interacção com o exterior. É conferido um papel activo ao sujeito, ainda que atendendo aos constrangimentos com os quais este se depara e à multiplicidade dos contextos, relações e papéis sociais constitutivos da sua trajectória de vida. Tem ainda uma virtude heurística, devidamente referenciada por Gros (1998, p. 281), ao afirmar que “promove uma ruptura com as concepções essencialistas e fixistas da identidade que a apreendem como um processo que atinge o seu ponto de fixação nos primeiros anos de vida, sendo que toda a variação posterior é considerada patológica”³³.

O conceito de estratégia identitária é detentor de propriedades heurísticas, principalmente na análise de trajectos de sujeitos que vivem processos de passagem para meios culturais diferentes do de origem, como é o caso de pessoas emigradas.

³³ Gros (1998) propõe dois grandes tipos de estratégias identitárias, os quais, por seu turno, se subdividem em subtipos: estratégias identitárias de revalorização individual – estratégias de evitamento, de denegação e fuga da realidade, de reconstituição das diferenças, de desvio do estigma ou descrédito; estratégias identitárias de revalorização colectiva – estratégias de inversão colectiva do estigma, de recomposição identitária ou de acção colectiva.

Nestes contextos, os indivíduos têm necessidade de delinear e accionarem, de forma consciente, estratégias de integração social, mantendo as suas raízes culturais no âmbito de relações de sociabilidade restritas e adoptando a nova cultura como sua ou, então, fundindo ambas.

Camilleri, et al. (1990, p. 214) consideram que a identidade desempenha duas funções essenciais: manter-se como uma unidade integrada, o que implica accionar estratégias que vão no sentido de garantir uma “identidade sintética”; garantir a adaptação e plasticidade do sujeito às situações de interacção, o que pressupõe recorrer a estratégias que visam uma “identidade sincrética”³⁴.

Gros (1998) refere, criticamente, que Camilleri, et al. (1990) não tomam em linha de conta o facto de, nas trocas entre os actores sociais, os recursos mobilizados não serem equivalentes, bem como de não considerarem que a existência de diferentes estratégias identitárias se deve à ocupação de posições desiguais na estrutura social.

Lipiansky, Taboada-Leonetti e Vasquez (1990), por contraposição, consideram que o facto de a Sociologia desenvolver uma abordagem centrada em grupos sociais e na análise dos determinismos sociais como limitadores da acção individual e colectiva, secundariza a capacidade de os actores fazerem face aos constrangimentos de forma activa, em vez de os aceitarem passivamente, como um elemento incontornável.

Taboada-Leonetti (1990, p. 43), por seu turno, ainda que enfatize o nível individual de análise, procura conjugar a perspectiva da Psicologia com a da Sociologia. Postula que a construção identitária deve ser analisada em situações de interacção social e considera que a identidade é “um conjunto estruturado de elementos identitários que permitem ao indivíduo definir-se numa situação de interacção e de agir enquanto actor social” (Ibidem), contemplando atributos que são próprios e exclusivos do indivíduo e atributos partilhados com outros membros de um mesmo grupo social, como é o caso da profissão. Neste sentido, não estamos perante uma fronteira nítida e estanque entre a identidade social e a identidade pessoal. Quando um sujeito social procura encetar um processo de mudança da sua identidade, altera, necessariamente, as relações que estabelece com os outros indivíduos, o que implica abordar as situações de interacção. Lipiansky afirma mesmo que “a identidade pessoal constitui a apropriação subjectiva da identidade social” (1990, p. 174), pois a consciência que um sujeito tem de si próprio é marcada pelas suas categorias de pertença (tais como o estatuto ou os papéis sociais) e pela

³⁴ As perspectivas expostas na obra colectiva de referência privilegiam uma ou outra destas duas funções.

situação de interacção. Retroactivamente, é também a identidade pessoal que confere sentido à identidade social.

É também a afirmação da abordagem das identidades numa perspectiva relacional e dinâmica que abre perspectivas para a análise das margens de autonomia, liberdade e decisão de que o sujeito dispõe, apontando para o estudo das estratégias identitárias aos níveis individual e grupal. É esta a perspectiva dos autores que propõem uma definição de estratégias identitárias como “procedimentos accionados (de forma consciente ou inconsciente) por um actor (individual ou colectivo) para atingir uma ou várias finalidades (definidas explicitamente ou situando-se ao nível inconsciente), procedimentos elaborados em função da situação de interacção, isto é, em função das diferentes determinações (sócio-históricas, culturais, psicológicas) dessa situação” (Lipiansky; Taboada-Leonetti; Vasquez, 1990, p. 24). Estas perspectivas não têm como ponto de partida uma concepção de identidade totalmente maleável e mutável. Esta caracteriza-se por uma determinada estrutura, a qual é, muitas vezes, difícil de mudar, por se encontrar cristalizada. São os próprios sujeitos que necessitam de deter uma determinada estrutura sedimentada de suporte que os dote de pontos de referência.

Por outro lado, este conceito tem subjacente a análise da prossecução de determinadas finalidades, remetendo, na perspectiva de Kastersztein, para as “vitórias identitárias” (1990, p. 31), ou seja, as finalidades que os actores perseguem no sentido do reconhecimento identitário. Neste sentido, diferencia as finalidades identitárias³⁵, ou seja, o que os sujeitos pretendem atingir, as suas “vitórias” (sendo a mais importante o reconhecimento social), das estratégias identitárias³⁶, accionadas para concretizar as primeiras.

O conceito de estratégia identitária é orientado por uma perspectiva dinâmica e relacional das identidades, sendo a sua aplicação particularmente fecunda na análise dos processos de inserção dos sujeitos em meios sociais diferentes dos de origem. É portador, igualmente, da propriedade heurística de recusar uma perspectiva essencialista e fixista da identidade, como algo estável e sedimentado. Inversamente, parte do pressuposto de que a identidade não é um dado assumido e de que, para ser conquistada e/ou mantida, implica uma acção por parte dos sujeitos.

³⁵ O autor propõe três tipos de finalidades: a conformação, o anonimato e a assimilação (Kastersztein, 1990).

³⁶ Os tipos de estratégias identitárias são: a diferenciação, a visibilidade social e a singularização/individualização (Kastersztein, 1990).

Todavia, parece-nos um conceito marcado por algumas incongruências e limitações, que passamos a explicitar.

Em primeiro lugar, consideramos que, embora seja um conceito que chama a atenção para a necessidade de a análise da identidade contemplar as categorias sociais de pertença do sujeito como explicativas da sua acção, mantém a premissa de um actor com capacidade para delinear, de forma consciente e racional, as suas acções no sentido da prossecução de determinados objectivos, posição já por nós contestada. Não deixamos, contudo, de considerar que os sujeitos têm projectos profissionais e objectivos a atingir no âmbito das suas trajectórias. Neste sentido, será de ter em conta a importância e o papel ocupado pelas práticas e discursos dos sujeitos no que se refere, designadamente, às suas perspectivas de progressão no interior da empresa e da profissão, à sua aprendizagem e ao grau de concretização dos projectos profissionais que verbalizam, bem como dos projectos que têm uma manifestação visível nas suas trajectórias profissionais.

Em segundo lugar, os autores que equacionam o conceito de estratégia identitária não o problematizam de forma explícita no quadro do processo de socialização, central, quanto a nós, na constituição e dinâmica identitárias.

Neste sentido, consideramos que estamos perante um conceito com virtudes e potencialidades face aos objectos de estudo em que tem sido, privilegiadamente, problematizado. Contudo, temos algumas dúvidas relativamente à sua pertinência no âmbito de estudos centrados na indústria e direccionados para os trabalhadores operacionais, como é o caso da nossa investigação.

Consideramos que não estamos, propriamente, em presença de um accionamento racional, calculado e consciente de estratégias identitárias, mas, antes, de práticas materiais e simbólicas que permitem aos sujeitos garantir a sua posição e progressão na empresa e no mercado de trabalho, com todos os constrangimentos impostos ao nível, em particular, das políticas de gestão da empresa, da organização do trabalho, dos imperativos da produção, dos constrangimentos do sistema técnico, entre um vasto conjunto de factores. Partilhamos da reflexão de Pinto quando afirma que “nenhuma garantia existe de que as «estratégias» identitárias dos actores permitam obter mais do que um conjunto de ajustamentos individuais («tácticos»?) aos constrangimentos das situações que vivem, através, essencialmente, de uma readequação dos sistemas de categorização social accionados” (1999, p. 34)³⁷.

³⁷ Não deixaria, eventualmente, de constituir um conceito importante, se a nossa análise incidisse em quadros superiores.

Não constitui, deste modo, um conceito que comporte virtualidades teóricas que outros, como os de prática, de projecto ou de aspirações não as contemplem, atendendo aos objectivos deste trabalho.

6. Das identidades profissionais aos processos de identificação: ensaio de delimitação conceptual

Atendendo às reflexões explicitadas ao longo do texto, procuraremos, neste último ponto do presente capítulo, sistematizar os elementos que consideramos serem fundamentais para a análise dos processos de identificação no espaço social do trabalho.

6.1. Do conceito de identidade ao de processos de identificação

Importa, desde já, frisar, sinteticamente, que optámos pelo conceito de processos de identificação, em alternativa ao de identidade, pelo facto de este último implicar, do nosso ponto de vista, a concretização teórico-empírica de três objectivos que não se enquadram nesta pesquisa.

O primeiro objectivo radica na caracterização dos factores identitários que conferem unidade aos sujeitos. Ora, inversamente, propomo-nos analisar os processos de identificação como uma realidade multifacetada e multidimensional, dificilmente delimitável a um todo uno e coerente. É também neste sentido que não pretendemos chegar a uma tipificação final de identidades: estamos convictos de que incorreríamos numa perda substancial da informação empírica. Cada uma das dimensões de análise é, de per si, multifacetada e os discursos dos sujeitos enquadram-se em domínios que não são, de todo, unívocos. Assumimos uma abordagem multidimensional, que procura problematizar a complexidade da realidade social, pois os sujeitos são caracterizados por vivências e pertenças diversificadas. O objectivo não é categorizar os sujeitos em agrupamentos finais em função de um conjunto de dimensões e indicadores, mas analisar, em cada um dos domínios considerados, as formas através das quais se manifestam os processos de identificação, no âmbito das dinâmicas de aprendizagem e de socialização. O facto de nos limitarmos à análise dos processos de identificação que têm lugar no espaço social do trabalho é, já, uma delimitação teórico-conceptual e analítica assinalável.

O segundo objectivo, frequentemente presente nos estudos que se debruçam sobre a problemática das identidades, concretiza-se em chegar ao que o sujeito é, ou afirma ser, o que se integra numa óptica essencialista. Ora, parece-nos que a análise do que um indivíduo é, ou afirma ser – a sua identidade – implica perceber e estudar os mecanismos cognitivos e afectivos subjacentes à constituição do Eu, os quais ultrapassam, largamente, a extensão do conhecimento científico neste domínio. Parecem-nos extremamente importantes as várias problematizações teóricas e os resultados empíricos que foram formando o corpo constitutivo desta problemática, pluriparadigmática e interdisciplinar. A nossa opção é, no entanto, a de equacionar a problemática noutros moldes, com contornos mais modestos e delimitados. Trata-se igualmente de não utilizar o termo identidade de forma abusiva e indiscriminada, e recusar a sua perspectiva ideológica, partilhando das perspectivas críticas de, designadamente, Pinto (1991, p. 217-218), Costa (1999, p. 495) e Silva (1999, p. 118). Estamos perante realidades construídas duplamente pelos sujeitos e pelas instituições sociais. O que está aqui em causa é a problematização dos processos de identificação, analisados com base num corpo de conceitos substantivos e processuais.

O terceiro e último objectivo diz respeito ao conhecimento integral das identidades que caracterizam os sujeitos, pois estas constituem-se ao longo de toda a sua vida. Não é esta a nossa perspectiva. Circunscrevemos a análise no tempo, a qual é, claramente, influenciada por circunstâncias diversas, que se inscrevem na lógica do campo e que influencia, amplamente, o que os sujeitos manifestam verbalmente, num determinado momento, a uma determinada hora, num determinado local. Apesar de considerarmos todo um conjunto de outras variáveis de natureza mais estrutural, o estudo recai, aqui, nos discursos dos sujeitos. Chegámos, deste modo, a formas de identificação que resultam dos processos diacrónicos e sincrónicos vividos e manifestados pelos sujeitos.

Não perspectivamos, deste modo, concretizar estes três objectivos, pelo que não se trata de analisar identidades profissionais, mas sim processos de identificação tal como se configuram no espaço social do trabalho.

6.2. Os processos de identificação no espaço social do trabalho: acepções de partida

Consideramos que a análise das formas e manifestações de identificação no espaço social do trabalho é orientada por quatro acepções de base.

A primeira acepção radica na prioridade que conferimos ao enquadramento da dinâmica dos processos de identificação nos processos de socialização, debruçando-nos, em particular, sobre “os efeitos socializadores específicos das situações de trabalho” (Pinto, 1991, p. 221). Tal opção pressupõe atender às dimensões diacrónica e sincrónica das trajectórias dos indivíduos³⁸. Estas incluem, igualmente, os trajectos virtuais, por intermédio da análise dos projectos profissionais dos sujeitos e das condições objectivas e subjectivas da sua concretização. Neste sentido, equacionamos os projectos como uma das manifestações de identificação³⁹.

Em segundo lugar, partimos de uma acepção, segundo a qual os processos de identificação devem ser entendidos em articulação com as trajectórias profissionais e de aprendizagem, bem como com a prática quotidiana do exercício profissional, temáticas já abordadas no nosso trabalho⁴⁰ e constitutivas das hipóteses que o orientam⁴¹. Deste modo, optámos por uma abordagem centrada na esfera de vida do trabalho dos sujeitos. Todavia, não podemos perder de vista o seu enquadramento no âmbito das trajectórias sociais. Esta ressalva prende-se com o facto de considerarmos que não é possível delimitar fronteiras rígidas e, logo, ignorar outras dimensões constitutivas dos trajectos sociais dos sujeitos, pois corremos o risco de não encontrar muitas das explicações que procuramos para compreender a configuração que assumem os referenciais identitários no espaço social do trabalho. Neste sentido, por uma questão de coerência e delimitação analíticas, optámos por centrar o nosso estudo na análise das formas e manifestações de identificação, tal como se definem e delimitam relativamente ao espaço de trabalho. Paralelamente, conferimos primazia analítica aos discursos dos sujeitos, de modo a serem, eles próprios, a destacarem os espaços centrais e periféricos de identificação. Procuramos salientar os processos sociais de atribuição de sentido. Só assim nos parece possível ultrapassar um duplo enviesamento analítico que é, simultaneamente, um dilema da pesquisa. Por um lado, é fundamental efectuar uma delimitação teórica, pois, de outro modo, corremos o risco de não conseguir, por força da complexidade da realidade social empírica em causa,

³⁸ V. a respectiva análise no capítulo 6.

³⁹ V. a problematização dos conceitos de trajectória, socialização e de projecto no capítulo 6.

⁴⁰ V., respectivamente, os capítulos 6 e 7.

⁴¹ V. capítulo 1.

desenvolver uma análise coerente com os objectivos da pesquisa. Por outro, importa não ignorar as outras esferas da vida, na medida em que tal opção conduziria a impormos uma racionalidade apriorística aos sujeitos, impedindo-nos de captar quais são os seus elementos centrais de identificação. Deste modo, sem pretender cair em delimitações analíticas excessivamente rígidas, nem em indefinições teóricas, assumimos como ponto de partida o facto de os trajectos sociais se constituírem e dinamizarem em domínios que extravasam o do trabalho. No entanto, este último não deixa de ser, como instância de socialização, um campo fundamental de formação, de expressão e de transformação dos processos de identificação.

Uma terceira acepção diz respeito ao facto de considerarmos que a problemática das identidades profissionais se afasta, cada vez mais, de um prisma analítico que as equaciona como algo sedimentado. Retemos aqui a necessidade incontornável de considerar os processos de identificação como estando inscritos em dinâmicas de transformação social. Consideramos, assim, um vasto campo de possibilidades em termos de fluidez, crise, ruptura, renovação, mutação identitárias e não, exclusivamente, de constituição e sedimentação, em associação com os efeitos que resultam da transformação das trajectória, conferindo continuidade ou, inversamente, descontinuidade (em termos polares). Assiste-se, actualmente, a processos de mudança acelerada dos referenciais identitários, designadamente, com o decréscimo, cada vez mais acentuado, do referencial profissão em prol dos associados ao desempenho do trabalho, ao domínio do fluxo produtivo e à detenção das capacidades e dos saberes necessários.

O que acabámos de afirmar relaciona-se, de igual modo, com a nossa quarta e última acepção de base, assente na primazia analítica conferida aos processos de aprendizagem, incorporando estes a aprendizagem dos saberes e das formas de identificação, enquadrada nas trajectórias profissionais e de aprendizagem.

Tomando estes pressupostos como suporte de base, deter-nos-emos, seguidamente, na explicitação dos quatro domínios constitutivos do estudo dos processos de identificação, que se concretizam na análise das respectivas formas e manifestações.

6.3. A importância das dinâmicas de interacção

Postulamos uma abordagem relacional de análise dos processos de identificação, concretizada no estudo das respectivas formas e manifestações do

ponto de vista da interacção social. Os indivíduos encontram-se integrados em dinâmicas sociais de interacção com outros sujeitos e entidades aos quais se referem (como é o caso dos colegas de trabalho e das empresas, respectivamente).

Pugnar por uma abordagem relacional permite-nos salientar que estamos perante fenómenos constitutivos e manifestados nas relações com os outros.

Sainsaulieu é um dos autores mais emblemáticos na abordagem das identidades profissionais sob um prisma relacional. Considera que, atendendo à “forma como os diferentes grupos no trabalho se identificam com os pares, com os chefes, com outros grupos, a identidade no trabalho assenta em representações colectivas distintas, construindo actores do sistema social de empresa” (1985, p. IX In Dubar, 1991, p. 124). Salienta, igualmente, que “o conceito de identidade, relativamente estranho ao vocabulário dos sociólogos, entra brutalmente no debate teórico como se a análise das práticas, dos sistemas, das estruturas, das ideologias e dos conflitos já não fosse suficiente para desenhar, numa realidade sociopolítica em movimento, a cartografia dos grupos e modos de vida em sociedade” (Sainsaulieu, 1986, p. 275). Defende que os modelos culturais ou as identidades resultam, também, dos constrangimentos sociais com os quais os sujeitos têm de lidar. Os sistemas sociais desempenham um papel importante na aprendizagem e na evolução das referências culturais de suporte à construção das identidades.

Acentuando a importância da interacção social, o que o autor se propõe analisar são modelos culturais de relações de trabalho, pois constata a existência de uma forte relação entre as lógicas dos actores no trabalho e as normas relacionais prevalentes na empresa. A existência destes modelos deve-se a um efeito de aprendizagem cultural que tem lugar no decorrer do desempenho profissional e das respectivas relações de trabalho, o qual depende dos sistemas de relações de poder construídos pelos indivíduos (Sainsaulieu, 1986). A identidade pressupõe assim “uma articulação teórica entre o conteúdo das relações duráveis de trabalho e a constituição de uma identidade socialmente reconhecida pela mediação de uma aprendizagem cultural ao longo das relações de poder na organização” (Ibidem, p. 283)⁴².

Desenvolveremos, deste modo, uma análise das formas e manifestações de identificação no âmbito das dinâmicas de interacção.

⁴² Numa postura crítica da perspectiva de Sainsaulieu, Dubar (1991) refere que o autor salienta, apenas, o carácter relacional das identidades, secundarizando ou mesmo ignorando a sua vertente biográfica. Torna-se fundamental, como já referimos, cruzar os eixos das sincronias e das diacronias.

6.4. O relevo conferido às práticas

As práticas constituem uma vertente fundamental na relação entre a configuração dos processos de identificação e o desempenho profissional. Neste sentido, estabelecemos uma conexão analítica entre formas e manifestações de identificação e práticas profissionais, o que pressupõe o estabelecimento de uma relação directa com a actividade de trabalho desempenhada, remetendo para a abordagem da acção humana, encarada de um prisma identitário. Trata-se de perceber o sentido vivido da acção.

Um dos nossos pontos conceptuais de base é a proposta de Giddens (1989) de divisão da estrutura psíquica do indivíduo em sistema de segurança básica, consciência prática e consciência discursiva.

Pondo de lado o primeiro nível (pois não assume relevância para o nosso estudo), consideremos os dois restantes. Giddens afirma que a constituição do Eu ocorre, apenas, face ao discurso do Outro numa situação concreta, ou seja, na actividade humana. Neste sentido, qualquer sujeito necessita de ter um conhecimento, uma reflexividade, uma consciência acerca de como actuar face a qualquer situação, o que implica, deste modo, a “monitoração reflexiva da conduta” (Ibidem, p. 39). Esta consciência pode assumir dois níveis: o da consciência prática, a qual “envolve a recordação a que o agente tem acesso na *durée* da acção, sem ser capaz de expressar o que assim «sabe»” (Ibidem); o da consciência discursiva, que é relativa a “formas de recordação que o actor é capaz de expressar verbalmente” (Ibidem). Subjacente a estas formas de consciência, encontram-se dois factores fundamentais: a memória que o sujeito tem das situações passadas para orientar a sua acção e a acção em si, relativa ao presente⁴³.

A constituição de um Eu socializado, pressupõe um processo de consciencialização, pelo menos ao nível da consciência prática, ou seja, concretiza-se na reflexão que o sujeito efectua sobre a acção, tendo as memórias como pontos de referência e de reconstituição da continuidade. “A cognoscitividade incorporada nas actividades práticas que constituem a maior parte da vida quotidiana é uma característica constitutiva (juntamente com o poder) do mundo social. O que é conhecido do mundo pelos seus actores não está separado do mundo deles (...). Não

⁴³ Consideramos que a questão da memória é extremamente importante, pois constitui uma dimensão fundamental na reconstituição da diacronia, ou seja, da história de cada sujeito. Devemos tomar em linha de conta o que cada um retém por ser particularmente portador de sentido para si, designadamente em termos da história do grupo que define e com o qual se identifica, bem como dos momentos que aponta como mais significativos em termos de mudanças, de estabilizações e de (re)definições do seu trajecto.

é apenas no conhecimento (...) que conseguem formular discursivamente que os agentes mostram possuir uma consciência de condições mais amplas da vida social do que aquelas em que as suas próprias actividades ocorrem. Frequentemente, é na maneira como as actividades de rotina são executadas, por exemplo, que actores em circunstâncias de acentuada inferioridade social tornam manifesto o seu conhecimento consciente da sua opressão” (Giddens, 1989, p. 72-73). A possibilidade de exprimir verbalmente o que se sabe, varia de sujeito para sujeito, inclusive porque a linguagem pode não constituir a modalidade de expressão privilegiada, assentando antes, nomeadamente, e de forma quase exclusiva, na própria acção, o que não é sinónimo de ausência de capacidade reflexiva do agente face à prática social. Pode, deste modo, prevalecer a modalidade de expressão operativa, em que os saberes são transmitidos pela acção de forma menos estruturada (Malglaive, 1990, p. 94).

Esta linha de conceptualização não ignora a existência de processos inconscientes. Na realidade, a nossa interpelação dos sujeitos, quer por via da observação das actividades de trabalho, quer na realização das entrevistas, permite-nos aceder à reflexão que eles efectuam acerca da sua acção, como a via necessária para agir. No entanto, a análise do investigador é sempre limitada, face a todo o processo cognitivo (consciente e inconsciente) dos indivíduos que orienta a acção. Por intermédio da observação das actividades de trabalho, podemos deduzir alguns dos mecanismos reflexivos desencadeados pelos sujeitos sobre a sua prática. Com as entrevistas, chegamos às representações verbalizadas acerca da acção e das reflexões que os trabalhadores efectuam sobre a sua vivência. Não nos propomos analisar os mecanismos mentais accionados, mas sim o que é perceptível e dedutível pela observação da prática e pela análise dos discursos. As formas de identificação que explicitamos reflectem, assim, também, “lógicas sociais evidenciadas pelos investigadores” (Dubar, 1998, p. 138) a partir das verbalizações dos sujeitos.

Giddens inspira-se nos trabalhos de Goffman para perspectivar a importância da reflexividade dos sujeitos na interacção quotidiana. Considera, deste modo, que os contributos do referido autor, neste domínio, são fundamentais para a compreensão da “automonitoração reflexiva dos gestos e movimentos corporais” (Giddens, 1989, p. 63), o que implica analisar os mecanismos accionados pelo sujeito no controlo dos elementos físicos, verbais e normativos presentes nas dinâmicas de interacção. Giddens considera que o elemento de base de análise radica nas práticas sociais, ou seja, é por intermédio das práticas (regularizadas) que se constituem os sistemas sociais em que se posicionam os indivíduos. Tal como o autor afirma, “as posições

sociais são constituídas estruturalmente como intercepções específicas de significação, dominação e legitimação que se relacionam com a tipificação dos agentes” (Ibidem, p. 67). Neste quadro conceptual, considera que a identidade é relativa a uma posição social, na medida em que se define no âmbito de uma rede de relações sociais. Cada sujeito ocupa, deste modo, uma posição na estrutura social, na medida em que existe uma ordem e uma estruturação que presidem às interacções quotidianas e, conseqüentemente, à prática social. A rotina e a reprodução de padrões, de normas e de comportamentos permitem aos sujeitos posicionarem-se na acção.

Por seu turno, também Bourdieu, no âmbito da sua teoria da prática, confere primazia à análise das práticas sociais. Considera que o *habitus* é adquirido por via da prática e orientado no sentido da mesma (Ibidem, p. 97). O *habitus* é uma “subjectividade socializada” (Ibidem). Propõe, assim, o conceito de “maitrise pratique”, ou seja, o domínio da prática, traduzido em formas de competência “que excluem virtualmente o recurso à reflexão e explicitação dos princípios que estão na sua origem e as estruturam” (Pinto, 1985, p. 150). A “maitrise pratique” distingue-se da “maitrise symbolique” que é relativa a “manifestações ideológico-discursivas” (Ibidem).

A relação das formas de identificação com a prática deve, igualmente, ser conceptualizada sob outro prisma de análise, complementar ao que acabamos de referir: o da relação dos sujeitos com a materialidade do trabalho no desempenho das actividades de trabalho, ou seja, a relação que cada indivíduo estabelece com os objectos de transformação (matéria-prima, produtos, designadamente), a qual é mediada, não só pelo sistema técnico, mas também pelas representações orientadoras da acção elaboradas pelo sujeito. Estas constituem esquemas mentais acerca dos objectos, dos seus estados e das suas transformações (Malglaiive, 1990). Pressupõe atender, igualmente, ao papel mediador desempenhado pelos objectos nas modalidades de interacção entre os agentes.

As intervenções dos indivíduos, por seu turno, não ocorrem num vazio social, devendo ser contextualizadas, no âmbito, designadamente, de uma empresa, de um sistema de trabalho e/ou de um grupo profissional.

O mundo físico, a relação dos sujeitos com a materialidade, influencia necessariamente a sua relação com o trabalho, os saberes que mobilizam e as dinâmicas de identificação que se geram a par e no âmbito da actividade de trabalho. Mesmo o resultado final da actividade de trabalho, traduzido num determinado produto

ou na finalização de uma fase do processo produtivo é determinante da avaliação e valorização, pelos outros, dos saberes e do desempenho do sujeito.

Esta relação dos sujeitos com a materialidade tem reflexos estruturadores importantes nas formas e mecanismos de identificação, ao nível, nomeadamente, da auto-atribuição, da identificação com a actividade de trabalho ou da pertença profissional.

Os objectos (as máquinas, as matérias-primas, os produtos) podem, por seu turno, constituir referenciais identitários não negligenciáveis, na medida em que são uma realidade material incontornável, sempre presente no quotidiano de trabalho dos indivíduos. A este propósito, Boesche (1986), fala da dimensão performativa da constituição da identidade por via do desempenho profissional. Assim, os processos de identificação podem ser entendidos como produtores de obras e de resultados materiais e simbólicos.

A importância dos objectos é igualmente determinante em termos das classificações formais e convencionais a eles associados. Assim, poder-se-á revelar diferenciador, entre os sujeitos, o facto de a sua designação profissional formal se encontrar, ou não, directamente relacionada com a dimensão material do trabalho, bem como o facto de, com ela, se identificarem, ou não. Vejamos, a título ilustrativo, a diferença entre a designação de um trabalhador como operador de máquinas ou serralheiro. Várias situações aqui podem ser objecto de análise. Em primeiro lugar, o confronto entre a classificação convencional (as categorias profissionais definidas por via da regulamentação colectiva de trabalho) e o conteúdo da actividade de trabalho. Em segundo lugar, a relação entre a primeira e as classificações praticadas pelas empresas, que podem não ser coincidentes. E, finalmente, o confronto entre os dois tipos de classificações – convencionais e internas às empresas – e aquelas que os trabalhadores manifestam para designar a sua profissão e/ou a sua actividade de trabalho. A importância da relação das designações com a materialidade do trabalho e com o desempenho profissional constitui uma dimensão central na nossa análise, já que os processos de identificação passam, também, pelos mecanismos de auto-atribuição de sentido.

Os processos sociais de articulação das classificações com os objectos podem estar, igualmente, na base da existência de referenciais comuns a grupos profissionais ou a outros grupos nos quais os indivíduos se inserem e/ou com os quais se identificam. A par da relação com os objectos, destaque-se o facto de assistirmos, actualmente, a um distanciamento dos sujeitos face à matéria, visível na evolução das

propriedades dos dispositivos técnicos que exigem ao trabalhador um trabalho, não tanto de carácter manual ou mecânico (em termos de intervenção directa sobre o produto e a matéria-prima), mas mais abstracto e de interpretação de informação. Contudo, esta tendência não é generalizável. É característica de determinado tipo de tarefas e operações, em particular as mais susceptíveis de serem “automatizadas”, ou seja, aquelas em que as operações e os saberes exigidos são passíveis de ser incorporados na máquina. O trabalhador passa, assim, a ter de mobilizar um conjunto de saberes claramente mais simples e/ou de natureza diferente.

Podemos, assim, concluir, afirmando que partimos de uma análise das formas e manifestações de identificação dos sujeitos em articulação estreita com a prática, concretizada, nomeadamente, na relação com os dispositivos técnicos, com as classificações sociais ou no desempenho laboral.

6.5. Os processos sociais de classificação

Analisar os processos de identificação implica atender às manifestações de atribuição de classificações sociais e aos respectivos mecanismos de interiorização por parte dos sujeitos.

Torna-se importante salientar que nos referimos, quer a classificações directamente associadas à profissão, como é o caso da sua designação, da categoria profissional e do título escolar, quer a classificações sociais dotadas de um pendor simbólico-ideológico considerável, que foram adoptadas pelos dirigentes das empresas por via, essencialmente, dos discursos da gestão.

A importância dos processos de etiquetagem encontra-se, desde sempre, presente no espaço social do trabalho, sendo de salientar, actualmente, a primazia conferida às “competências profissionais”. Nos modelos mais recentes de organização do trabalho e de gestão da produção, nomeadamente os da organização aprendente e qualificante, em associação com a difusão e implementação de um modelo de gestão dos RH mais individualizado, cada indivíduo é classificado, não apenas em termos do conteúdo das suas funções, mas também do seu desempenho, ou seja, é avaliado como “um trabalhador competente”, ou não. Os indivíduos deparam-se com mais exigências em termos de desempenho eficaz das suas tarefas e de cumprimento dos objectivos, o que conduz à crescente valorização do “profissionalismo” (Le Boterf, 1997) e da “competência profissional”.

Trata-se de processos de etiquetagem com uma forte eficácia produtiva, na medida em que apoiam e legitimam as políticas das empresas em termos de gestão dos seus trabalhadores e conduzem estes últimos a desenvolverem as suas funções “de forma competente”, já que também está em causa o seu emprego e o espaço que ocupam na organização. Por seu turno, o próprio vocábulo incorpora uma acepção positiva, de modo algum neutral, o que conduz os sujeitos a ela aderirem e a interiorizarem sem grande resistência.

Neste sentido, tal como já referimos, é de equacionar o facto de estarmos perante uma alteração dos referenciais de identificação, cada vez mais associados ao desempenho profissional em si e não tanto à estabilidade do emprego ou à profissão. Assim, os sujeitos vêem-se perante dois factores que têm de ter em conta na posição que ocupam no interior das empresas: o conteúdo da sua actividade de trabalho e o processo de julgamento e etiquetagem de que são alvo, em função, não tanto das qualificações convencionais ou da posição hierárquica ocupada, nem, ainda, da pertença a um grupo de trabalho, de classe ou profissional, mas mais da avaliação que é efectuada da sua actividade e do seu desempenho profissional.

Tal como afirma Hillau (1994, p. 65) a actividade de trabalho assume um significado identitário no percurso de “construção de si”, em particular nos momentos em que se tomam opções ao nível do percurso profissional. A aquisição e a assimilação de saberes pressupõem uma trajectória de escolha e envolvimento identitários, bem como a elaboração de projectos. E esses saberes são encarados, quer em termos de classificação social, quer da sua mobilização na realização da actividade de trabalho. Constituem-se e moldam-se, frequentemente, em função das especificidades da organização do trabalho e dos dispositivos técnicos, sendo, assim, um canal de reconhecimento do espaço profissional dos trabalhadores no interior das empresas, dos grupos profissionais ou de outros grupos em que o indivíduo se insere e face aos quais manifesta vínculos de pertença e de inclusão.

Os processos de etiquetagem podem, assim, ser equacionados como processos de atribuição de qualificações e de constituição de hierarquias de eficiência do desempenho profissional. No interior das empresas, concretizam-se, frequentemente, por intermédio de grelhas e modelos de avaliação internos. Os sujeitos são classificados numa escala gradativa que atesta a competência do seu desempenho profissional. Na Electrotensão existe, precisamente, uma grelha interna de classificação, que tem reflexos ao nível da complexidade do trabalho afecto a cada trabalhador, das remunerações e da progressão no interior da empresa. Assim, para

além dos mecanismos legais de prossecução da carreira profissional – definidos por via dos instrumentos de regulamentação colectiva – a empresa procede a uma gestão interna do seu efectivo, tomando como indicador de base o desempenho profissional. A opção por este tipo de modelos tem reflexos ao nível discursivo, com implicações ideológico-normativas não negligenciáveis no domínio científico, quando se tende a vulgarizar expressões como “gestão das competências” ou “gestão dos homens” (Francfort, et al., 1995), como alternativa à designação que reflecte, com mais rigor, tal realidade no campo disciplinar da gestão: gestão dos RH⁴⁴.

6.6. Os processos de reconhecimento social: dinâmicas de pertença e mecanismos de atribuição de sentido

A abordagem dos processos de reconhecimento social implica, do nosso ponto de vista, considerar, por um lado, a pertença profissional, ou seja, o reconhecimento e a afirmação da inclusão num determinado grupo e a distinção face a outros. Este processo de inclusão/ distinção constitui uma forma de classificação e de delimitação de fronteiras. Na medida em que a profissão constitui um referencial identitário a reter, pois estamos perante um espaço social de exercício do trabalho, efectuámos uma interpelação intencional dos sujeitos no âmbito da pertença profissional, mas, simultaneamente, considerámos que só a análise dos discursos dos sujeitos nos permitiria chegar a alguma conclusão acerca do facto de as designações profissionais e o conteúdo do trabalho constituírem, ou não, referenciais identitários, bem como de os grupos a que os sujeitos afirma pertencer assumirem contornos determinados, ou não, por tais elementos.

Rebatendo as perspectivas defensoras de um “actor estratégico” (Crozier; Friedberg, 1977), com capacidade para definir racionalmente os objectivos a atingir, os meios necessários, e orientar a sua acção nesse sentido, postulamos que as manifestações de pertença e de distinção nem sempre resultam de processos inteiramente conscientes e premeditados, nem se orientam, necessariamente, para a prossecução de fins claramente definidos. Não podemos deixar de ter presente os factores estruturais – alguns dos quais de cariz biográfico – que condicionam a acção do sujeito, quer a nível material, quer simbólico. A procura de reconhecimento social pode, deste modo, implicar a referência aos saberes detidos e manifestados, o que,

⁴⁴ Ainda que também esta seja discutível, ao considerar as pessoas enquanto “recursos”, à semelhança dos “recursos materiais”. Não é um debate sobre o qual nos iremos aqui debruçar. Para uma reflexão crítica aprofundada sobre os discursos da gestão, v. Boltanski; Chiapello (1999).

por seu turno, também se pode concretizar na afirmação da imprescindibilidade da sua presença nas empresas. A busca de reconhecimento pode assumir várias formas, tais como: pertencer a um grupo profissional específico e valorizado, porque os saberes que os seus membros detêm são essenciais à prossecução das actividades da empresa; manifestar a identificação com o projecto e os objectivos da empresa; deter um conjunto de capacidades e/ou saberes raros; desempenhar as suas funções no âmbito de uma função empresarial-chave à empresa; dominar determinadas fontes de circulação da informação ou meios de coordenação do trabalho; deter um lugar privilegiado nos processos de aprendizagem (como formador, ou na recepção e socialização de novos trabalhadores, por exemplo).

Por seu turno, relativamente aos mecanismos de atribuição de sentido, atendemos às dinâmicas de auto e de hetero-atribuição, tendo em linha de conta que, no primeiro termo de referência, nos referimos à imagem de si, não só ao nível da interpretação do sujeito, mas também do que ele interioriza a partir dos julgamentos dos outros.

A dinâmica do reconhecimento implica conceptualizar, igualmente, a relação das formas e manifestações de identificação dos sujeitos com dimensões relativas às realidades empresariais e aos trajectos individuais. O reconhecimento não depende, exclusivamente, dos mecanismos de atribuição de sentido, mas também, designadamente, dos processos de progressão interna na trajectória e do grau de complexidade da actividade de trabalho realizada.

6.7. Alguns pressupostos teórico-metodológicos

Explicitados que se encontram os pressupostos técnicos e teórico-metodológicos que presidem à nossa pesquisa neste domínio⁴⁵, enumeramos aqui, brevemente, apenas alguns elementos directamente associados a esta problemática.

É, desde, já, fundamental referir a importância dos contextos de acção enquanto espaços sociais de atribuição de sentido. Não basta accionar uma estratégia metodológica de estabelecimento de regularidades entre fenómenos sociais; impõe-se a análise do sentido que estes assumem para os agentes (Pinto, 1984b, p. 114-115). Adquire, aqui, importância basilar a actividade simbólica, presente, designadamente, na linguagem, pois esta é um reflexo e um veículo (ainda que não exclusivo) do significado atribuído pelos sujeitos às situações, às pessoas e aos objectos. Esta é

⁴⁵ V., em particular, o capítulo 1 e o ponto 9 do capítulo 5.

uma das acepções que nos leva a conferir primazia ao estudo das realidades em causa por via dos discursos dos sujeitos.

A análise dos processos de identificação no espaço social do trabalho contempla alguns limites metodológicos, os quais, simultaneamente, constituem desafios a ter presentes na progressão desta área de conhecimento. Por um lado, é de ter presente que os mecanismos de identificação incorporam elementos não acessíveis à consciência dos sujeitos. Por outro, importa ter em linha de conta o facto de os sujeitos, quando interpelados, procederem a uma filtragem/ selecção (consciente ou não) da informação que enforma os seus discursos. À análise dos discursos dos sujeitos subjaz, ainda, o pressuposto de que o sujeito transmite as suas representações acerca da realidade.

Atendendo a estas limitações, optámos, desde logo, por recorrer ao cruzamento da informação obtida a partir dos discursos com dados objectivos diversos, nomeadamente os que se referem às trajectórias profissionais e de aprendizagem, ao enquadramento organizacional e ainda às propriedades características das actividades de trabalho desempenhadas. A nossa análise pressupôs, de igual modo, articular o discurso dos sujeitos e os contornos dos processos macro-estruturais que pautam as transformações ocorridas na empresa, designadamente em termos de processos de reestruturação e de (re)orientação estratégica. Procurámos atender às mudanças ocorridas na empresa e, em particular, àquelas que são identificadas pelos indivíduos.

A opção pela mobilização cruzada de instrumentos de análise e de dimensões do objecto de estudo assenta, igualmente, no facto de considerarmos que, quando se "recorre ao depoimento dos agentes sociais acerca das condições reais de existência [é fundamental ter presente a] ideia de que a lógica de tais depoimentos se reporta sempre a um conjunto de operações de atribuição de sentido constitutivas das formas mais ou menos compartilhadas de inteligibilidade social" (Pinto, 1984a, p. 36-37).

Procurámos, ainda, pela realização das entrevistas, perceber a forma através da qual os sujeitos se exprimem acerca de si próprios, designadamente acerca das suas vivências, trajectos e significações. Não assumimos a configuração da entrevista e dos respectivos depoimentos como histórias de vida, pois não lhes pedimos que contassem a "história da sua vida", mas antes que abordassem temas diversos a partir das questões colocadas. Trata-se de uma entrevista semi-estruturada com vista a levar o sujeito a expressar-se verbalmente sobre determinadas temáticas⁴⁶. Não partimos do princípio teórico-metodológico de análise do desenrolar e da organização

As dimensões salientadas no esquema (**a negrito**) são as que nos permitem abordar os processos de identificação no espaço social do trabalho (como veremos no capítulo que se segue), concretizados em formas e manifestações. As restantes esferas, explicitadas em capítulos anteriores, são as que, mais directamente, se relacionam com as primeiras, ou seja, as que nos facultam a problematização das relações – estruturais e relacionais – que presidem ao estudo dos processos de identificação.

Vejamus então as principais relações entre as dimensões de análise, partindo de cada uma das quatro esferas salientadas⁴⁷.

As **dinâmicas de interacção** em que os indivíduos participam e que contribuem activamente para estruturar, assumem os seus contornos num processo diacrónico de sedimentação de relações e de mudança ao longo das trajectórias profissionais e de aprendizagem. Desenvolve-se, deste modo, numa dupla vertente: diacrónica e sincrónica. Ao analisar as trajectórias, por seu turno, importa atender ao facto, como já tivemos oportunidade de demonstrar⁴⁸, de a sua configuração ser determinada, ao nível externo, pelas dinâmicas do mercado de trabalho e, ao nível interno, pelas opções empresariais em vários domínios, em particular no âmbito da gestão dos RH, mas também na vertente da organização do trabalho. As dinâmicas de interacção, por seu turno, têm uma importância fundamental nas formas e manifestações de identificação e distinção, pois estas últimas não deixam de reflectir os processos de integração dos sujeitos em grupos de trabalho, os quais, ainda que não exclusivamente, se sedimentam e manifestam em interacção.

A **pertença** a grupos influencia os projectos e as aspirações dos sujeitos, já que, quando integrados, os indivíduos podem encontrar condições que os inibem ou potenciam. Estamos perante um processo de socialização antecipatória que se pode manifestar em vários domínios de pertença, designadamente o profissional, o empresarial ou o sindical, e que, conseqüentemente, estabelece fronteiras de delimitação/ identificação e de distinção face a outros grupos. Por sua vez, consideramos que os projectos e as aspirações também influenciam as dinâmicas de identificação e de distinção, na medida em que, o accionamento de mecanismos de socialização antecipatória tem também reflexos na pertença futura a determinados grupos, nomeadamente, profissionais.

⁴⁷ Não estabelecemos relações de causalidade, nem definimos, conseqüentemente, variáveis dependentes e independentes. Procuramos representar, graficamente, o tipo de abordagem e de construção deste domínio do objecto de estudo.

⁴⁸ V. capítulo 6.

Os **projectos e aspirações** dos sujeitos, em particular os primeiros (pois as segundas não estão associadas a uma intenção de concretização efectiva), são, por seu turno, condicionados pelas dinâmicas empresariais. Referimo-nos, em particular, ao facto de a prossecução futura das trajectórias – quer de aprendizagem, quer profissionais – ser amplamente condicionada pelas opções tomadas pela empresa neste domínio. É a partir destas, predominantemente, que os sujeitos equacionam o seu futuro, de modo a assegurarem as condições de concretização de que necessitam. Os projectos são construídos atendendo às probabilidades objectivas de concretização.

As formas e manifestações de **identificação e distinção** são também influenciadas pelo tipo de actividade de trabalho e pelo respectivo enquadramento profissional, no que respeita ao domínio específico da pertença profissional, o que pressupõe atender, respectivamente, às especificidades do exercício profissional e à integração em grupos profissionais determinados.

Finalmente, temos as formas e manifestações de **auto e hetero-atribuição**, as quais são, necessariamente, influenciadas pelo exercício profissional concreto e pela identificação com a profissão. A atribuição pressupõe compreender o sentido conferido à pertença a um determinado grupo e a respectiva diferenciação relativamente a outros. É de salientar que a atribuição assume, aqui, um enfoque particular, uma vez que visamos apreender as manifestações dos sujeitos face a si próprios e aos outros no domínio da realização do seu trabalho, o que é distinto dos processos mais amplos de atribuição de sentido, que enformam as quatro dimensões constitutivas dos processos de identificação.

A teia relacional construída deve ser compreendida no âmbito das dinâmicas de socialização passadas, presentes e futuras e dos processos de aprendizagem, prolongados no tempo.