

## Capítulo 1

### **Comportamentos e estratégias pessoais face às mudanças socioeconómicas**

Pierre Tap e Maria de Lourdes Vasconcelos

Capítulo 1 do livro Pierre Tap e Maria de Lourdes Vasconcelos (eds) *Précarité et vulnérabilité psychologique. Comparações franco-portuguesas. Toulouse, França. Erès 247 páginas*

Na sociedade actual, que se confronta constantemente com a incerteza e a instabilidade, as mudanças económicas e sociais e as desregulações, como é que as pessoas se adaptam? Como reagem a acontecimentos que desestabilizam a sua vida quotidiana? Naturalmente, os indivíduos não vivem isolados. O seu comportamento é mais ou menos fortemente determinado pela sua situação social, em particular a sua situação profissional, recursos económicos, crenças, filiações culturais e orientações. Contudo, não devemos minimizar os aspectos subjectivos do comportamento, a importância das representações e sentimentos com base nos quais a pessoa reage (ataca e defende a si própria), avalia-se a si própria (auto-estima, apreciação ou depreciação), orienta-se a si própria, comunica-se, etc.

### **Objectivos e estrutura do livro**

As noções de *precariedade* e *vulnerabilidade*, que teremos de definir e especificar, oferecem o exemplo de interacções entre factores extrínsecos (*precariedade*: influências externas supostamente negativas) e factores intrínsecos (*vulnerabilidade* interna como consequência psicológica de pressões externas). Mas uma tal concepção do sujeito como vítima de acontecimentos desestabilizadores e, no mínimo, passivos, parece-nos questionável.

Partimos do princípio de que muitas pessoas, incluindo investigadores, têm um *preconceito de indesejabilidade*. Este preconceito consiste em assumir quase automaticamente que uma

pessoa com dificuldades físicas, económicas, sociais ou culturais terá necessariamente dificuldades psicológicas.

Assim, propomos questionar esta hipótese com base num modelo teórico do funcionamento da pessoa em situação. Estas situações são necessariamente sociais, mas não são vividas da mesma forma pelas pessoas envolvidas, mesmo quando percebem os acontecimentos como perturbadores ou extremos, desenvolvem reacções, estratégias defensivas ou ofensivas, individuais ou colectivas, permitindo-lhes adaptar-se, resolver problemas, afirmar a sua identidade ou o seu desejo, reduzir o seu stress.

Este livro procura verificar os efeitos psicológicos, tanto negativos como positivos, da precariedade, tanto através de pesquisas e publicações anteriores como através de investigação empírica. Consiste assim em duas partes principais:

Na *primeira parte, teórica*, serão apresentados sucessivamente os seguintes

- As noções de *precariedade* e *vulnerabilidade* ;
- A história da *precariedade em Portugal ou em França*;
- A dinâmica da *integração* e a importância do *apoio social* ;
- O papel central da *auto-estima* ;
- A diversidade das estratégias de *sobrevivência* ;
- A influência das *crenças, valores e projectos* na orientação do comportamento.

Na *segunda parte, empírica*, analisaremos os resultados de um inquérito realizado com 450 pessoas consultadas na região de Toulouse (França) e Coimbra (Portugal), em situação precária ou não. Partimos da hipótese de que *a forma de viver a precariedade depende do contexto cultural*. Mas também depende de múltiplas posições sociais: por exemplo, as relacionadas com o género, conjugalidade (casados ou não), paternidade (com ou sem filhos), crenças e convicções, valores de referência, etc.

*Em particular, analisaremos o efeito da precariedade, em relação às várias variáveis mencionadas, sobre as representações subjectivas da integração social, sobre o nível de auto-estima e sobre a avaliação subjectiva da saúde, sobre a intensidade do stress, sobre as estratégias adoptadas para fazer face ao stress (coping) e sobre a apreciação dos valores.*

Note-se que esta investigação é, de facto, apenas uma pré-investigação de uma investigação mais aprofundada actualmente em curso no âmbito das actividades internacionais do *Centro Europeu de Investigação (Investigação) sobre Conduta e Instituições (Ceici)*.

### **Comentários sobre a pessoa em situações difíceis**

A história passada e recente da humanidade está cheia de situações extremas (guerras, catástrofes naturais, etc.) em que as pessoas sofrem ou morrem, cidades são destruídas, regiões devastadas, países em luto. Mas a mesma história também nos mostra como grupos e indivíduos são capazes, através da solidariedade, controlo e *criatividade de bricolage*, não só de sobreviver, mas também de lidar com os acontecimentos mais dramáticos e stressantes, de encontrar em si mesmos a força para se recompor e de saber gerir as oportunidades que as situações mais devastadas ainda oferecem.

Estes comportamentos louváveis podem obviamente ser contrastados com atitudes condenáveis baseadas no ódio e desprezo pelos outros, insensibilidade moral e a negação de valores sociais ou cívicos sem os quais a vida em comunidade se torna insuportável.

Portanto, vão os homens, encarregados do melhor e do pior ou guiados por eles; vão também as instituições que eles criam, graças às quais a vida social toma forma e cor, mas que também podem, se não tivermos cuidado, reduzir os cidadãos à categoria de mecânicos ou de bonecos sociais, em benefício de alguns.

Confrontados com estes paradoxos do comportamento humano, filosofias, religiões e política têm procurado dar respostas ao longo da história. Mas hoje em dia, as referências culturais

estão elas próprias mergulhadas na armadilha do sectarismo nas crenças e práticas, na espiral da vingança baseada na identidade, que por sua vez resulta de sentimentos de humilhação e impotência e da negação da dignidade individual ou colectiva.

Este livro não tem por objectivo lidar com estes problemas em toda a sua complexidade global. Mas falar de precariedade socioeconómica e suas consequências nas representações e comportamentos individuais, especialmente se estas consequências forem negativas para o desenvolvimento das pessoas ao longo das suas vidas (fragilidade e vulnerabilidade), não é necessariamente analisar a própria origem desta precariedade em relação às incertezas do mercado de trabalho, as estratégias dos empregadores a todos os níveis (internacional, nacional, local) em relação às pressões financeiras e às necessidades organizacionais e técnicas, que são por sua vez percebidas de forma diferente em função da posição do observador no organigrama industrial e comercial ou nas hierarquias sociais e culturais?

Também é verdade que indivíduos e grupos que experimentam os mesmos acontecimentos podem dar-lhes significados diferentes e assim reagir a eles de forma diferente. Este significado pode ser o resultado directo da história do indivíduo, o produto consciente de valores que a pessoa foi capaz de apropriar ou reconstruir. Pode também vir da forma como o sujeito tem sido capaz de lidar com as dificuldades da vida quotidiana, uma vez que é verdade que as dificuldades, acumuladas dia após dia, podem ter consequências tão negativas como, e por vezes mais do que, dramas geralmente vistos como importantes (a perda de um ente querido, perda de liberdade, perda de um emprego, divórcio, etc.).

Mas dar *sentido aos acontecimentos da vida* significa também tomar consciência de si próprio, do seu *potencial* (o que somos capazes de fazer, dizer, ultrapassar, resistir, desafiar, etc.) mas também dos seus *limites* (o que depende de nós e o que já não depende de nós, o que depende dos outros ou do contexto). Trata-se, portanto, também de ter em conta a ajuda que podemos esperar e receber de outras pessoas, dos grupos a que pertencemos e das organizações sociais.

Esta busca de sentido está associada a várias outras missões, que são particularmente decisivas para o desenvolvimento da pessoa ao longo da sua vida:

- a procura de *uma identidade pessoal*, baseada na autonomia e responsabilidade, implicando a necessidade de *continuidade*, *coerência* interna mínima e *positividade* (*auto-estima*, *sentido de valor pessoal*);
- a procura do *reconhecimento social* baseado nos direitos inalienáveis de cada indivíduo a ser *considerado como* pessoa: dignidade, respeito pela vida privada, direito ao trabalho, reconhecimento dos serviços prestados, confiança concedida, etc. São assim introduzidas referências normativas ligadas à ética e ao direito. Estas referências variam em importância dependendo da cultura, do ambiente socioeconómico e do indivíduo. Mas estes últimos estão também sujeitos a pressões que tendem a limitar os seus direitos: pressão para *se conformarem*, para *participarem através da inserção e integração*, para *se identificarem com a pertença* (família, nacional, religiosa, orgulho profissional), para expressarem sentimentos positivos em relação aos outros (apego, amizade, amor, reconhecimento em troca, etc.).

Mas estes processos no trabalho desde a infância tendem a tornar-se mais complexos na vida adulta. "Se a identidade e o desejo da criança estão fortemente ligados à história das sucessivas identificações, a identidade do adulto está sem dúvida muito mais dependente dos meios sociais à sua disposição para apoiar a sua diferença nos conflitos e, da mesma forma, para sair das identificações. O autor desta hipótese, no seu trabalho sobre *Identidade no Trabalho* (Sainsaulieu, 1977, 332), <sup>1</sup>refere a importância da situação de trabalho na construção mas também no perigo da identidade construída. Numa altura em que a precariedade ainda não estava na ordem do dia, ele já notou a importância do contexto social na emergência da crise de identidade: "Basta observar o quanto os clínicos são levados a reflectir sobre a vulnerabilidade da identidade

---

<sup>1</sup> Renaud Sainsaulieu, um sociólogo que faleceu recentemente, contribuiu muito para a compreensão dos processos de interacção entre a personalidade e os comportamentos de trabalho nas empresas. Gostaríamos de lhe prestar aqui homenagem, em particular mencionando o seu trabalho de tese: *L'identité au travail (Identidade no trabalho)*, publicado em 1977 mas reeditado várias vezes desde então, que se tornou uma "referência" em termos de trabalho e psicologia organizacional.

individual às manipulações que são exercidas sobre o ambiente social do sujeito. A perda de identidade ... seria uma espécie de resposta lógica do sujeito a uma situação de impotência social. Incapaz de se defender de pressões demasiado fortes, o sujeito escolheria fugir de si próprio, deixar a sua identidade para fugir de uma situação insustentável" (*op.cit*, 314).

É de notar que nos anos 70 e 80, tratava-se principalmente de mostrar que a identidade pessoal precisava de ser apoiada pela identidade profissional, mas que esta só se podia desenvolver na condição de estar positivamente associada à relação de poder (por exemplo, na empresa). O acesso à identidade exigiria a gestão de conflitos ligados ao não reconhecimento do sujeito por outros nas relações interpessoais (intra ou interprofissionais em particular) e à sua incapacidade de se situar numa dinâmica de *empowerment* (emergência do poder da pessoa de ser, digamos, de fazer, acesso à autonomia, à responsabilidade nas suas relações com o poder social, etc.)

### **Poder e empoderamento na vida quotidiana**

De acordo com Talcott Parsons (1951, 1966), o poder não é um objecto; é um dos meios de intercâmbio interpessoal (mais ou menos vinculativo), aquele associado à *prossecução de objectivos*. Os outros meios de comunicação, utilizados nas relações inter-humanas, são: dinheiro (associado às trocas económicas), influência (associada às trocas por persuasão para favorecer a assimilação integrativa), e compromisso (associado às trocas baseadas no potencial cultural).

A noção de capacitação psicológica (Tap e Oubrayrie-Roussel, 2003), utilizada no contexto da gestão, é muitas vezes definida pelo facto de *capacitar* uma pessoa para realizar uma determinada tarefa. Esta capacitação permitiria à pessoa desenvolver um sentido de valor pessoal, ajudá-la a dominar as causas da sua impotência ou fraqueza, encorajar o dinamismo através da acção, e mobilizar factores intrínsecos, em particular a sua motivação para trabalhar.

Mas o empowerment também se refere à tendência espontânea das pessoas para experimentarem o controlo sobre si próprias e situações, um sentido de auto-estima e auto-libertação.

Assim, o empoderamento implica duas formas de se referir ao acesso ao poder. O primeiro é simplesmente equiparado a *dar poder a alguém*. A segunda implica o pressuposto de que *o poder não é dado, mas ganho*, através do conflito, através das relações de poder. Neste caso, não se trata apenas de um empoderamento do assunto por líderes ou peritos. O sujeito tende a *apropriar-se dos meios de poder*, com base nas suas próprias motivações, e a adoptar atitudes e comportamentos susceptíveis de facilitar não só a realização da tarefa, mas também *uma tensão de auto-realização através da realização de um projecto*. Estas duas definições, uma mais externa, a outra mais interna, são ambas admissíveis na condição de se especificar a sua inter-estruturação ou oposição.

Segundo alguns autores (Thomas e Velthouse, 1990 e Spreitzer, 1995, citado por Tap e Oubrayrie-Roussel, 2003), o empoderamento psicológico é facilitado por quatro sentimentos:

1. um sentido de *significado*, envolvendo um grau de concordância entre crenças e valores pessoais, por um lado, e comportamentos e objectivos profissionais, por outro;
2. o sentimento de *auto-eficácia* (ou competência), envolvendo a crença, mais ou menos realista, na posse das aptidões e capacidades necessárias para realizar um trabalho ou completar correctamente uma tarefa (cf. Bandura, 1982 e a sua noção de auto-eficácia);
3. um sentido enraizado de *autodeterminação*, associado à crença de que o indivíduo tem a autonomia necessária ou controlo suficiente sobre os factores que afectam positivamente o seu desempenho no trabalho; e
4. *A sensação de poder influenciar pessoalmente o ambiente de trabalho*, implicando um controlo contínuo sobre a totalidade do trabalho e os seus resultados.

A estes quatro sentimentos, poder-se-ia acrescentar *confiança* e *auto-estima*, como também proposto por Whetten et al.

### **Capacidade legal e incapacidade**

Como podemos ver, a capacitação tem sido estudada principalmente no contexto de situações de trabalho, mas parece ser possível alargar a sua utilização. Em termos legais, o empoderamento pode ser associado à *capacidade de gozar* (a capacidade de ter direitos que se pode gozar) e à *capacidade de exercer* (a capacidade de exercer sozinho e por si mesmo os vários direitos que se podem ter).

Mas parece-nos útil associar o empoderamento ao seu oposto: a alienação que causa sentimentos de impotência e humilhação, a repressão do ser e do agir, a limitação de si próprio através da privação (da liberdade em particular), através da perda e da deficiência. Os advogados referem-se à noção de *incapacidade legal*, da qual podem ser especificados três níveis, aproximando-se gradualmente do empoderamento:

1. A *representação/tutela* é utilizada para pessoas incapacitadas, privadas do exercício dos seus direitos e incapazes de os gerir elas próprias. Uma terceira pessoa age no seu lugar de guardião, esta pessoa "substituta" gere a sua situação. Note-se, contudo, que em termos jurídicos a *representação - tutela* - não se aplica a decisões "essencialmente pessoais" (casamento ou contratos de trabalho, fazer um testamento, divórcio);

2. A *assistência/acompanhamento* é um processo mais flexível que permite à pessoa agir por conta própria desde que uma pessoa "capaz" esteja presente no momento do acto para a ajudar;

3. A *autorização* difere da assistência; é o último nível de incapacidade legal antes da emergência do empoderamento. A autorização depende da outra. Implica o consentimento prévio para agir sozinho, sem assistência (por exemplo, menores emancipados), ou seja, não envolvendo necessariamente a presença contínua de um tutor. O facto de ter de pedir autorização pode, no entanto, ser mal vivido, e visto como humilhante, prova da emergência da necessidade de autonomia e do desejo de assumir responsabilidades. O poder aqui é dissimétrico, externo, deve



ser procurado para se poder fazer, digamos, viver... Mas tornar-se-á interno: também terá de ser solicitado em termos de "autorizar-se a si próprio".

A autorização é de certa forma a passagem obrigatória na *dinâmica das mudanças de poder*, o que também envolve três procedimentos sucessivos ou paralelos. Vemos estes procedimentos implementados em qualquer organização social (empresas, serviços públicos, famílias, etc.).

### **A Mudança de Poder.**

Os três procedimentos especificam progressivamente como se processa a transição para o empoderamento e a responsabilidade. São elas: *delegação, transmissão, redistribuição de poder*.

4. Por *delegação*, a pessoa é investida com o *poder* de representar outra, de uma forma focalizada e temporária. O poder aqui é dissimétrico, é externo e impõe ao sujeito uma função de mediação, implicando uma transferência temporária de poder (ou de poder). A delegação de poderes reside no facto de o sujeito poder ser investido oficialmente ou não oficialmente pelos seus superiores com uma responsabilidade que normalmente lhes incumbe. Esta "delegação" pode ser experimentada de diferentes formas (orgulho ou sentimento de exploração, ou sentimento de estar ao serviço). Este procedimento implica a assunção de confiança na capacidade da pessoa para gerir a responsabilidade correspondente. Mas esta capacidade pode ser ad hoc e revisível, uma vez que não é considerada suficientemente estável ou geral para ser tida em conta fora de situações ad hoc e/ou urgentes.

5. Na *transmissão de energia*, pode ser entendida como "algo a ser transmitido" (entrega, sucesso...), como um objecto reificado. Existe frequentemente uma dificuldade na transferência de poder, uma vez que o sucessor pode também ser visto como insuficientemente competente ou capaz. A transmissão tem uma função de substituição que envolve uma transferência definitiva de potência. O transmissor descarrega permanentemente uma potência associada a um tipo de actividade, uma função, um estado, etc.

6. A *redistribuição do poder* é frequentemente mencionada em situações de conflito em que os responsáveis são desafiados. As bases exigem que as responsabilidades sejam revistas e redistribuídas de uma forma mais lógica ou igualitária.

Esta exigência refere-se a uma tentativa de passar de uma relação vertical (hierarquia/dependência) para uma relação horizontal (rede/cooperação). Implica a contestação da origem do poder. A gestão de *conflitos* envolve *negociações* que requerem uma redistribuição de responsabilidades e benefícios. A negociação implica a extensão e deslocação do espaço de poder.

### **Processos psicológicos.**

O empoderamento envolve processos psicológicos através dos quais a pessoa adquire a capacidade de se empoderar a si própria. Três processos estão assim envolvidos na construção e gestão pessoal do poder: empoderamento, apropriação do poder e potenciação.

7. *Empowerment* é o processo pelo qual a pessoa adquire competências e reconhecimento por outros para agir. O sujeito torna-se um par por direito próprio, mas é habilitado por um organismo externo que reconhece a aquisição de competências. Isto refere-se à acreditação por outros da capacidade de agir e ao reconhecimento da qualificação para agir. A habilitação intervém na transacção para facilitar a aquisição de uma aptidão que será, ela própria, reconhecida colectivamente.

O pressuposto é que o ponto de vista do sujeito é respeitado pelos superiores que reconhecem a sua capacidade de *fazer bom uso dos recursos* e de *gerir limitações*. Mas o termo *empowerment* significa, em primeiro lugar, construir as próprias aptidões, capacidades, competências e, em segundo lugar, ser socialmente reconhecido como possuidor dessas mesmas aptidões. O adolescente precisa deste reconhecimento, se o perceber como parte de uma dinâmica transaccional. Contestá-lo-ão se ocorrer numa relação unilateral de limitação de poder (ver

dimensões 1-3). O empoderamento envolve apoio (iniciático, profissional e pessoal) para permitir ao noviço tornar-se um perito, ser uma pessoa de recurso por sua vez e aumentar a sua autonomia.

8. A noção de *empoderamento* baseia-se numa visão construtiva das competências. Implica que a pessoa considera a aprendizagem de competências como parte integrante da sua própria identidade pessoal. O sujeito, para além das reivindicações atributivas de poder, tenderá a tirar partido das oportunidades oferecidas pela situação para construir, a partir de várias dotações, as suas próprias estratégias e tácticas. A apropriação do poder é uma forma de contabilizar tanto a dinâmica do sujeito numa posição de socialização (internalização de um poder externo), mas é também uma forma de analisar a forma como o sujeito se transforma na sua própria capacidade, o que era outro, externo.

#### 9. *Potenciação.*

A potencialização envolve o processo anterior, mas vai para além dele. A apropriação é responsável pela forma como as competências são construídas, promovendo assim o empoderamento, a responsabilidade e a tomada de decisões. Mas o local de tomada de decisão desloca-se para o nível interno: modalidades de tomada de decisão, orientação e negociação, controlo e auto-eficácia, permitindo a activação da capacidade de autorizar, de se exprimir, de criticar, de fazer passar o projecto da intenção à realização. As aptidões tornam-se um potencial activo. É a partir dos recursos assim "chamados" que o sujeito decide, orienta-se, negocia, alcança, mas num modo que já não é o de contra-dependência. A fim de passar da intenção à realização, o sujeito é levado a gerir os seus potenciais recursos.

Assim, a potenciação de competências implica o poder de fazer e de ser. As competências referem-se às competências e conhecimentos que a pessoa acumula no decurso do seu desenvolvimento. A este respeito, não são apenas energéticos, são também instrumentos cognitivos, atitudes, experiências (felizes ou infelizes) que servem como pontos de referência,

etc. A capitalização de competências permite ao sujeito aumentar as suas disposições pessoais, permitindo-lhe assim ser mais móvel ou mais flexível na sua adaptação psicossocial. O sujeito é levado a actualizar e gerir as suas competências e até a utilizar recursos ocultos em situações difíceis que antes eram desconhecidas. A sua capacidade de recuperação (*resiliência*) e de *resistir* perante as dificuldades está, portanto, ligada a esta potencialização de competências como recursos disponíveis em qualquer altura. Mas também depende da capacidade do indivíduo de dar sentido às suas experiências sociais, familiares, escolares ou laborais e de as ligar ao longo da sua vida.

Estes procedimentos e processos definem de alguma forma os direitos e deveres relacionados com o desenvolvimento e integração social da pessoa, tendo em conta as diferenças mas recusando-se a discriminar.

Nesta teoria transaccional do poder, todos os processos mencionados estão a funcionar simultaneamente ou sucessivamente de acordo com as modalidades de negociação. Isto implica que o poder está simultaneamente ligado às características activas dos protagonistas, mas também se situa no meio de relações, interacções, mediação e transacção. O poder também é gerido num horizonte temporal (ancoragem, crises, tomada e perda, transição, renascimento, revolta). Se a pessoa estiver envolvida num período de transição, terá de aprender a gerir a mudança, a experimentar "novas formas de fazer e de ser". Sentirão instabilidade, incerteza sobre a positividade e o poder das suas acções ao longo do tempo. A gestão da transição implica, portanto, uma renegociação da relação com o tempo e pressupõe um grau de antecipação suficiente para evitar a crise e assegurar uma "continuidade do eu". O sujeito poderá então ter de reorganizar o seu comportamento em maior ou menor grau, ou mesmo recompor o seu modo de vida, particularmente nas chamadas situações extremas (doença, luto, precariedade). Esta antecipação baseia-se, portanto, na mobilização dos recursos (internos e externos) à disposição do sujeito para facilitar a implementação de estratégias compensatórias necessárias à adaptação.

## Estratégias de personalização

A personalização é "o processo pelo qual o indivíduo, desde a infância, não só participa na construção da sua própria personalidade, na complexa interacção de múltiplas determinações, mas é capaz, ao longo da sua vida, de questionar o que foi feito dele, graças às suas capacidades adquiridas de discriminação, compreensão e autonomia"<sup>2</sup>. A personalização não se detém na adolescência. É, no decurso da história de vida de uma pessoa, o conjunto de estratégias que ela põe em prática para sobreviver, para se promover socialmente, para se comportar como uma "pessoa", e assim construir um itinerário que ostente a sua marca, aos seus próprios olhos e aos olhos dos outros.

A personalização é a articulação cooperativa de missões estratégicas que envolvem o questionamento de estilos estabelecidos e o reavivar de uma tensão em curso. Estas missões são múltiplas: procura de poder e influência, procura de controlo e autonomia, procura e hierarquização de valores, procura de significado e significado.

Introduzir esta noção é, de certa forma, criticar as concepções clássicas de personalidade que se baseiam na acumulação estática de traços, factores ou tipos. Implica, pelo contrário, uma concepção dinâmica da pessoa, uma concepção estratégica. Qualquer *estratégia* é ao mesmo tempo cognitiva, afectiva, conotativa e social. Está organizado numa *lógica interna finalizada*, mas pressupõe também uma *energia de investimento* envolvida na dinâmica de tomada de decisão, e na implementação e *encenação* de objectivos, na *realização de comportamentos*. Estas estratégias estão sempre, em certa medida, associadas a relações reais ou simbólicas com outros actores.

As estratégias de personalização consistiriam, a nosso ver, em gerir a situação presente (estratégias de sobrevivência), afirmar ou defender a própria identidade, tanto presente como

---

<sup>2</sup> Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, Paris, PUF

passada (estratégias de identidade), procurar o reconhecimento de uma posição social (estratégias de integração, estratégias de posicionamento e compromissos sociais) e orientar-se para um futuro, envolvendo estratégias de projecto.

Podem ser propostos quatro grupos de estratégias:

- As *estratégias de identidade* estão associadas a um passado a ser defendido, e através dele com uma continuidade a ser mantida. O indivíduo construirá a sua identidade, integrando a mudança na continuidade. A função das estratégias de identidade é agir em autodefinição, manter, preservar ou aumentar o grau de auto-estima, assumir uma "lógica interna" através da qual o sujeito legitima, investe e controla. Estas estratégias são o resultado de uma construção individual e/ou colectiva que se expressa na adaptação diária de acordo com as variações e desafios das situações e de acordo com os objectivos e recursos dos sujeitos (Camillieri et al. , 1990, 49). Baseiam-se na manutenção de uma *continuidade de si próprio no tempo*, através da defesa da identidade do sujeito, no que ele foi (passado), no que é (presente) e no que quer ser (futuro), pois é verdade que a identidade está ligada ao facto de querer "ser o mesmo", "permanecer-se a si próprio", ao mesmo tempo que "tornar-se a si próprio". Podemos chamar "identificação" (Tap, 1979) a dinâmica paradoxal pela qual qualquer pessoa tende a gerir simultaneamente e de uma forma mais ou menos bem articulada ou contraditória, os três processos seguintes:
  - \* *fixação de identidade* (sendo a mesma): manter e defender, por permanência ou pelo menos por continuidade, o que o liga às suas *raízes*, *qualquer que seja* a natureza desses anexos e raízes, (*identidades temporais conservadoras*);
  - \* *afirmação e valorização da identidade* (ser-se a si próprio): manter e defender aquilo em que nos tornámos hoje. Esta imagem do *eu actual* foi naturalmente construída a partir de múltiplas identificações anteriores, a partir do que foi feito de si (a sua cultura, a sua família, etc.). Mas o eu actual assumiu "forma" (coerência das representações subjectivas), "cor" (efeitos subjectivos,

sentimentos de auto-estima, auto-estima) e "movimento" (dinâmica de comportamento);  
(*identidades estruturais*);

\* *a aspiração à mudança pessoal* (tornar-se a si próprio) baseada no pressuposto de que somos seres insatisfeitos, sempre em busca de completude e superação, constantemente relançados (*identidades temporais inovadoras*).

De facto, estes três processos têm um carácter mais ou menos ilusório e idealista, mas intervêm em diferentes graus ao longo da vida. A *identificação* parece assim ser o processo que permite à pessoa dar sentido à sua vida, quer construindo retrospectivamente um passado linear em que qualquer ruptura seria de alguma forma reduzida através da justificação de explicações, quer dando prioridade absoluta ao tempo presente, com a identidade a fundir-se depois com cada um dos momentos sucessivos cuja variedade emocionalmente colorida seria incluída numa unidade fundida mas fugaz, como um fogo de artifício.

A *identificação* também pode, portanto, ser definida como o processo pelo qual o sujeito (ou o grupo) tende a gerir o paradoxo entre a continuidade do seu ser (identidade) e a observação ou a necessidade de autotransformação, de acordo com o significado dado às situações, comportamentos sociais, projectos e processos adaptativos (gestão do stress). A identificação permite que o sujeito se "tranquilize" constantemente, faça uma auto-imagem em mudança, uma posição social instável, projectos variáveis e reacções adaptativas fugazes invariantes, na aparência ou de facto. A identificação implica a implementação de *estratégias de identidade* graças às quais a pessoa se constrói na acção (numa relação satisfação-satisfação, sentimento de valor pessoal articulando o ser e o devir, o ser em devir) através de múltiplas defesas e relançamentos;

- *As estratégias de integração social e posicionamento consistem em encontrar ou inventar uma solução para resolver uma crise ou conflito, modificando a relação dos papéis desempenhados e envolvendo-se em novas redes. O empenho e envolvimento do sujeito em relação aos outros ou*

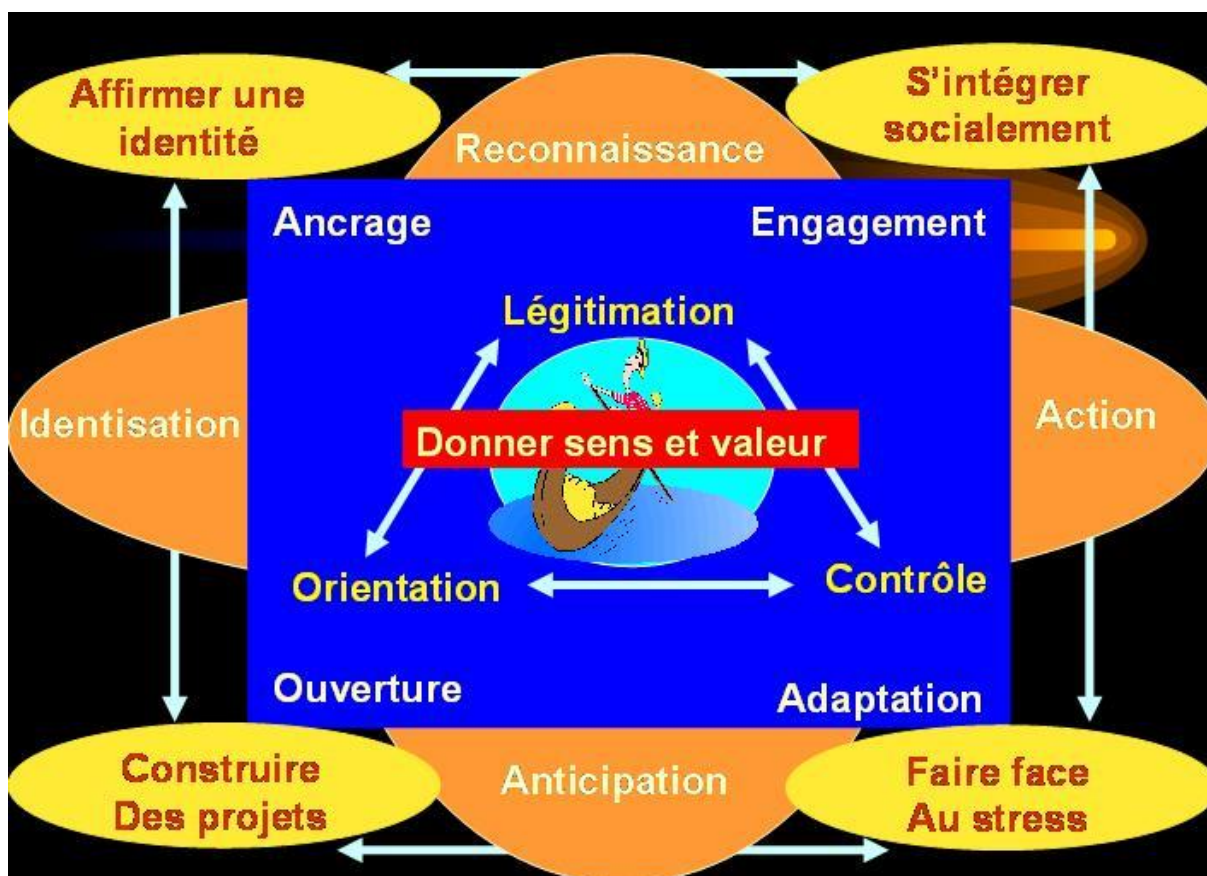
na situação vivida e sentida como importante, é necessário para lhe permitir tomar uma posição, "posar" como sujeito singular, com um papel a desempenhar e a manter, a fim de se afirmar, escolher, avaliar e ocupar um lugar entre outros. O adolescente é semelhante ao seu, mas diferencia-se deles opondo-se a eles para se estabelecer como pessoa (Wallon, 1941).

- *As estratégias de coping* permitem ao sujeito controlar ou tentar controlar algo na situação actual, juntamente com o stress que provoca, poder agir e/ou ajustar-se a uma nova situação e defender-se contra qualquer porão ou subjugação. A coping é um factor estabilizador que permite ao sujeito manter a adaptação psicossocial durante os períodos de stress. O sujeito não sofre passivamente a situação, mas tenta constantemente modificar o seu ambiente, procurando condições compatíveis entre os seus desejos e as possibilidades da situação.

Nas suas respostas, o sujeito tem em conta a sua experiência passada, a sua aprendizagem, as suas capacidades, a memória dos seus fracassos e sucessos, a sua capacidade de auto-avaliação e a sua capacidade de responder à procura. Pode assim ser levado a adoptar quatro tipos de estratégias quando confrontado com uma situação difícil: controlo, apoio social, estratégias de retirada e recusa (Esparbès-Pistre, Sordes-Ader e Tap, 1996). Para enfrentar a situação, para se adaptar a ela, o sujeito mobiliza todos os seus recursos pessoais, as suas potencialidades. No entanto, a mobilização pode não ser suficiente. O sujeito terá então de desenvolver uma capacidade de antecipar e prever acontecimentos são competências que lhe permitirão agir e reagir adequadamente à nova situação.

O que leva o sujeito a articular estas várias estratégias é o *significado que ele ou ela dá à situação*, ao contexto em que actua, à relação entre a sua própria história e as suas aspirações. Este significado não se reduz aos elementos de compreensão e significado. Inclui a *forma como o sujeito aplica a sua hierarquia de valores às necessidades de acção*, mas também a forma como eventualmente transforma esta hierarquia, de acordo com os efeitos da adaptação na sua própria evolução.





- As *estratégias de projecto* permitem às pessoas defender os seus projectos, sair de uma situação problemática, encontrar uma lacuna, uma abertura, uma brecha, dar sentido a uma rota, gerir conflitos antecipando ou esperando a mudança através de projectos reais ou imaginários, ou através de sonhos. Requerem que o sujeito avalie as suas capacidades e aptidões em relação à situação e aos obstáculos a ultrapassar. A sua implementação baseia-se na legitimação das próprias aspirações, na justificação dos meios e das vias possíveis para alcançar as metas e objectivos estabelecidos, em articulação com projectos individuais e também colectivos (Tap e Oubrayrie, 1993, 1999).

Estas estratégias de projecto baseiam-se numa representação da situação vivida e no desejo de a reorganizar e transformar a fim de se preparar para o futuro.

Assim, as estratégias de personalização mencionadas são todos meios de autodefesa ou autopromoção que permitem ao sujeito personalizar-se ou mesmo re-personalizar-se através da *busca do poder* (empowerment, domínio do ambiente e de si próprio), da *busca de significado e significado*, da *busca de autonomia* (construir um espaço pessoal e encontrar os seus próprios limites) e da *busca de auto-realização* (realizar-se para se realizar). Assumimos que a actualização destas estratégias de personalização está mais especificamente inserida numa dinâmica transaccional e nas relações de poder entre actores familiares, educacionais, "económicos" e profissionais, dentro de um quadro cívico e cultural.

### **A interstruturação de pessoas e instituições**

A análise das estratégias de personalização só assume o seu verdadeiro significado na *interstructuração* entre, por um lado, sujeitos e, por outro, contextos, situações e espaços socioculturais. Ora, esta noção de interstrução implica que analisemos como as estruturas (de sujeitos e instituições) se desenvolvem, interagem, entram em conflito, no tempo de uma era, de uma vida, de uma negociação, de uma conduta. (Baubion, Malrieu e Tap, 1987)

Tomemos o exemplo da educação contínua de adultos, em relação à motivação dos adultos para se inscreverem. Três processos estruturais ou temporais podem ser mencionados:

#### *1. A recuperação*

Porque é que os adultos, muito depois da sua formação inicial, se dedicam à formação (ou autodidacta ou educação contínua)? Os primeiros argumentos baseiam-se na necessidade (por exemplo, desemprego), no seu desejo de mudança ou na sua necessidade de progressão profissional e/ou social.

Mas para um certo número deles, é porque uma ruptura, um conflito, uma crise, tanto intrapessoal como interpessoal, obriga-os a desenvolver um novo auto-projecto, uma nova forma de se orientarem. Após um certo período de tempo, podem recomeçar a treinar, a encontrar-se, a

recuperar após uma fase de incerteza ou bloqueio, a redefinir-se, a reenquadrar a sua identidade através do movimento e da paixão, da busca de novos conhecimentos e de novas competências. A auto-formação é portanto uma estratégia pessoal para sair de um contexto alienante, de uma relação desequilibrada, de uma vida demasiado monótona ou automática e que perdeu o seu significado, etc.

## 2. *Transição e mudança*

O desejo de entrar num curso de formação ocorre frequentemente em fases de *transição ou de mudança*. Sabe o que está a deixar, mas está a comprometer-se num momento incerto, quando perdeu alguma da sua confiança em si próprio ou nos outros.

A transição ocorre quando, em algum momento da vida, uma pessoa tem lacunas, dificuldades em definir posições, crenças e objectivos. Eles sabem o que foram, o que querem ser, mas no intervalo de tempo não sabem como defender o que adquiriram, ao mesmo tempo que gerem os meios para adquirir algo novo.

## 3. *Controlo*

A organização envolve coordenação e controlo: controlo da situação, controlo do tempo (articulando o seu passado e aspirações num tempo presente), controlo de si próprio. A nossa identidade é necessariamente múltipla. Somos muitos, mas a acção, juntamente com o olhar dos outros e o nosso próprio desejo de coerência, obriga-nos a limitar a nossa 'dispersão', a lutar contra a opacidade, o mascaramento, a primazia das *aparências* sobre o *ser*. Mas o controlo não se limita aos aspectos axiológicos da conduta. A pessoa deve também controlar as suas emoções e os seus impulsos, coordenar ideias, acções e palavras.

## **Estratégias pessoais em situações de conflito**

Dentro da dinâmica da *inclusão social e da marginalidade*, podem também ser descritas quatro estratégias importantes<sup>3</sup>.

- A primeira poderia ser chamada uma *estratégia de ancoragem* (ou uma estratégia "Pantagruel") baseada na manutenção do território de origem e na capitalização do mesmo, tornando-o frutuoso. A pessoa "persevera no seu ser", coloca-se numa posição de "nidificação prolongada", de se instalar em hábitos por necessidade de segurança;
- A segunda seria a *estratégia de mobilização* (ou estratégia "Jason") baseada na obsessão com um objectivo que deve ser alcançado a todo o custo, uma espécie de projecto de vida polarizada.
- A terceira seria a *estratégia de transição* (ou Penélope ou Moisés, conforme o caso, com a necessidade de especificar as suas diferenças! Mas Ulisses voltará, enquanto Moisés não poderá chegar à Terra Prometida ao mesmo tempo que o seu povo! ). A transição está simbolicamente associada à morte inevitável (do outro ou de si próprio)<sup>4</sup>, mas na realidade, empurra-nos para viver novamente, para resistir, para avançar, apesar dos obstáculos que se nos deparam.
- Finalmente, a quarta *estratégia* seria a *estratégia errante ou nómada* (ou Ulisses) onde a pessoa é supostamente "atirada" pelos acontecimentos (como Ulisses atirado ao mar), pelos determinismos sociais, políticos, profissionais e biológicos, mas que no entanto constrói um itinerário (de ilha em ilha) envolvendo desejos, decisões e capacidades adaptativas (Ulisses é o símbolo desta capacidade, mesmo que aparentemente seja o brinquedo dos conflitos entre os deuses, uma forma de evocar a sua indecisão, a sua resistência interior ao regresso)<sup>5</sup>.

### **Da identidade no trabalho à identidade no "trabalho sem trabalho" ou "trabalho precário".**

<sup>3</sup> Estas quatro estratégias, apresentadas de uma forma metafórica, foram propostas por P. Tap e M. C. Llorca.

<sup>4</sup> O termo "transição" vem do latim "transire", que significa passar da vida para a morte. A primeira "transição" foi portanto associada à passagem do aqui para o além: uma suposta vitória contra a ruptura radical da morte e a existência de uma nova vida. Qualquer transição hoje em dia implica a hipótese de um esforço para evitar a ruptura, uma passagem da vida para a vida, por assim dizer.

<sup>5</sup> De acordo com os gregos, os humanos foram capazes de usar *metis*, astúcia, eficiência prática. E o mais astuto de todos eles foi Ulisses, que era tão multifacetado como o próprio *mestiço*! (Vignaux, G. 2003 La ruse, intelligence pratique in *Sciences Humaines*,137,32-35)

A publicação do livro de Sainsaulieu sobre "*Identidade no trabalho*" em 1977 teve um efeito significativo sobre a representação das estratégias utilizadas pelas pessoas, sejam trabalhadores, técnicos ou gestores, no seu comportamento no trabalho. Ela mostrou como as condições e a natureza do trabalho poderiam facilitar ou dificultar a emergência de identidades profissionais estáveis e positivas. Mas mostrou também o quanto a atitude e estratégias desenvolvidas numa situação de trabalho podem também depender das condições de vida e atitudes pessoais fora do trabalho (lazer, vida familiar, compromissos sociais, etc.).

Boutinet (2000), em termos históricos, discutiu esta contribuição: "Este estudo pretende ser uma contribuição para a compreensão do homem no trabalho através da identidade profissional que ele constrói para si próprio; podemos perguntar-nos se esta contribuição de Sainsaulieu, com a lenta desorganização do trabalho que começa a surgir nessa altura, não manifesta *um contrario um* ponto de não retorno, aquele que vê a profissão deixar de ser uma referência estruturante de primeira ordem; poderíamos então interpretar a abordagem de Sainsaulieu percebendo nela o oposto do que nos quer manifestar explicitamente: Em vez de procurar formas adequadas de tornar as identidades profissionais mais coerentes dentro das organizações, trata-se de tomar nota do fim das identidades profissionais numa cultura pós-industrial e, portanto, do inevitável recuo para as identidades pessoais e a sua fragilidade: todos estão ansiosos pelo reconhecimento, mas agora sabem que já não é principalmente através do trabalho, pelo menos do trabalho legado pela sociedade industrial, que este reconhecimento pode ser negociado. Mas Sainsaulieu já tinha colocado este problema em 1980: "Rupturas consideráveis estão a perturbar os estatutos adquiridos, papéis que foram desempenhados durante muito tempo, modelos de comportamento e valores que gradualmente se tornaram parte dos nossos costumes; o desconforto colectivo dos supervisores, gestores mais ou menos reformados, jovens sem futuro, profissionais e técnicos desqualificados ou empregados robóticos reflecte a importância destas rupturas; não menos importante é certamente a ameaça

de desemprego que vem como uma "recompensa" por anos de serviço bom e leal. As *antigas identidades profissionais estão a ser estilhaçadas por novas realidades sistémicas*. Pode o trabalho continuar a ser o universo de referência dominante se já não se puder apresentar como o lugar principal onde as necessidades e capacidades se encontram? Actualmente, as crises de identidade já não parecem estar tão ligadas a mudanças particulares nas estruturas internas das empresas como a uma espécie de fosso considerável entre o homem no trabalho e o homem na sociedade envolvente. Para alguns indivíduos, a coerência parece ter sido alcançada, para a maioria há desilusão, ruptura e um profundo fosso entre as promessas da escola, da família, dos líderes e das instituições que afirmam os valores do futuro e a realidade das iniciativas, implicações e perspectivas de trabalho"<sup>6</sup>. Mas Sainsaulieu recusa-se a confinar-se a um estado de coisas e a fechar-se a uma posição pessimista. Adota uma posição voluntarista sobre a aprendizagem ao longo da vida e o renascimento cultural, que já não diz respeito apenas às identidades profissionais mas à identidade da pessoa fora do trabalho ou sem trabalho, uma pessoa que está certamente enfraquecida mas ainda em busca de significado, autonomia, reconhecimento e liberdade. É verdade que esta busca pode ser bloqueada, alienada, tornada impossível por restrições externas e por sentimentos internos de depreciação e culpa, em parte ligados ao sentimento de não ser aceite por outros e por instituições.

Vinte anos depois, podemos ver como a insegurança socioeconómica, associada ou não ao desemprego, tende a levantar a questão das fontes de valorização ou desvalorização pessoal, os efeitos da afirmação ou crise da identidade, e as novas condições, ou dificuldades, de acesso ao reconhecimento social.

Os autores deste livro propuseram-se a responder a estas questões, em termos históricos e teóricos, mas também através da análise concreta das respostas de mais de 450 pessoas entrevistadas nas regiões de Toulouse (França) e Coimbra (Portugal). Este inquérito, realizado

---

<sup>6</sup> Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail in P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*. Toulouse, Privat, 275-286.

pelo CEICI (Centro Europeu de Investigação de Comportamentos e Instituições, Universidade Bissaya Barreto), servirá de pré-investigação para uma investigação comparativa europeia mais vasta.

### **Bibliografia**

Bandura, A. (1982). Mecanismo de auto-eficácia na agência humana. *Psicólogo Americano*, 37, 122-147.

Baubion, A., Malrieu, P. & Tap, P. (1987) ) L'interstructuration du sujet et des institutions, *Bulletin de psychologie* XL, 379, 435-447

Boutinet, J.P. (2000) *L'imaturité de la vie adulte*. Paris, PUF

Camilleri, C., Kastersztejn, J., Lipiansky, E.M., Malewska-Peyre, H., Taboada-Leonetti, I., & Vasquez, A.(1990) *Stratégies identitaires*, Paris, PUF

Esparbès, S., Sordes-Ader, F & Tap, P.(1996)

Malewska-Peyre, H., & Tap, P. (1991) *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*, Paris,PUF

Parsons T. (1966) *Societies. Ensaio sobre a sua evolução comparativa*, NY, Prentice tr. Fr. Dunod,1973

Parsons, T. (1951). *O sistema social*. Glencoe, IL: Imprensa livre.

Sainsaulieu, R. (1977) *L'identité au Travail*. Paris, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques, 1ª edição

Sainsaulieu, R. (1980) L'identité et les relations de travail in P. Tap (ed.) *Identités collectives et changements sociaux*. Toulouse, Privat, 275-286.

Spreitzer, G.M. (1995). Empoderamento psicológico no local de trabalho: Dimensões, medição, e validação. *Academy of Management Journal*, 38, (5), 1442-1465.

Spreitzer, G.M. (1996). Características estruturais sociais do empoderamento psicológico. *Academy of Management Journal*, 39, (2), 483-504.

Tap P. (1989) Talcott Parsons: evolutionary change and institutional individualism in P. Malrieu (ed.) *Dynamiques sociales et changements personnels*, Toulouse, CNRS (Centre Régional de Publication), 45-80

Tap, P. & Oubrayrie, N. (1993). Projectos e auto-realização na adolescência. Em S.N.E.S. (Eds), "Projets d'avenir et Adolescence". Les enjeux personnels et sociaux". Paris: ADAPT, 15-43.

Tap, P. & Oubrayrie, N. (1999) Personalizacao et dinamica relacional (personalização e dinâmica relacional), em português e francês. Pessoa como centro. Revista de estudos rogerianos. Lisboa. 1999-4, 41-84.

Tap, P. & Oubrayrie, N : (2003) Transactional dynamics and power relations between adolescents and parents (análise crítica do empoderamento)

Tap, P. (1979) Introdução em P. Tap (ed.) Identités collectives et changements sociaux, Toulouse, Privat,

Thomas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990). Elementos cognitivos de empoderamento: Um modelo "interpretativo" de motivação intrínseca da tarefa. Academy of Management Review, 15 (4), 666-681.

Vignaux, G. (2003) La ruse, intelligence pratique in Sciences Humaines,137,32-35

Wallon, H. (1941). L'évolution psychologique de l'enfant. Paris: Armand Colin (palheta. 1997).

Whetten, D., Cameron, K. & Woods, M. (2000). Desenvolver Competências de Gestão para a Europa. Harlow, Londres: Pearson Education-Printice Hall, 2<sup>nd</sup>Ed.