

Instituto Superior
de Psicologia Aplicada
Lisboa. Conferência
Setembro de 2011

A dinâmica paradoxal das identidades pessoais e profissionais.

Pierre Tap¹
Samuel Antunes²

Resumo.

O que é a identidade pessoal e o que é a identidade profissional? Como é construída a identidade profissional e como se relaciona com a identidade pessoal de cada sujeito? Os autores apresentam os vários autores que trataram destas questões, de uma perspectiva psicossociológica e sociológica, baseada na investigação em psicologia do desenvolvimento (Zazzo, Malrieu, Wallon, Cloutier) na medida em que a identidade pessoal é construída a partir da infância e da adolescência. No entanto, a identidade, longe de se enraizar durante a vida adulta, está sujeita a crises, mutações e transições, sejam voluntárias ou forçadas. Os autores recorrem assim a especialistas em economia (Amartya Sen, John Rawls) e filosofia social (Paul Ricoeur, Jean-Marc Ferry, Alan Montefiore, David Rasmussen, Axel Honneth), na medida em que o trabalho e a identidade profissional, nas suas dinâmicas e crises, não podem ser compreendidos fora da ética profissional e existencial, fora da forma como os actores sociais, tanto indivíduos como grupos, dão sentido às suas vidas, dentro e fora do trabalho. Finalmente, os autores desenvolvem os principais paradoxos que percorrem a dinâmica da elaboração e evolução destas identidades, numa sociedade perturbada pelo desemprego, pelo stress e pelas incertezas do futuro.

Introdução. Da conduta à identidade profissional.

A fim de compreender a importância das identidades profissionais e a sua ligação com as dinâmicas pessoais, estas devem ser primeiramente colocadas no contexto do *comportamento individual e colectivo*. Por "*conduta*" entendemos a complexa articulação intrapessoal de actividades e comportamentos mentais ligados a um determinado campo de práticas humanas caracterizadas pela interacção entre a pessoa, uma comitiva humana e um ambiente físico, social e cultural. No entanto, é importante clarificar esta noção.

O *comportamento* é frequentemente considerado como sinónimo de comportamento. No entanto, é necessário diferenciar entre eles. Pierre Janet chamou certas acções, certas

¹ Professor Emérito na Universidade de Toulouse Le Mirail; Professor no Instituto Superior de Psicologia Aplicada. Lisboa

² Psicoterapeuta e Treinador. Director Executivo da Dave Morgan Consulting Company, Lisboa

formas particulares de comportamento humano (expectativa, comportamentos triunfantes ou de fracasso, etc.) de condutas. O comportamento é suposto ser "objectivo", observável, enquanto que a conduta introduz a dinâmica não visível do mesmo comportamento, as actividades mentais e os sentimentos antes da sua expressão.

Em 1929³, Janet escreveu: "O facto psicológico é a conduta do ser vivo". O comportamento (movimentos externamente perceptíveis, acções, palavras) faz certamente parte do facto psicológico, mas também inclui dinâmicas motivacionais, intenção, consciência e deliberação, que têm uma importante dimensão interna. Poder-se-ia dizer que *a conduta é o conjunto organizado de actividades comportamentais e mentais dirigidas por desejos, motivações, valores a defender e defesas a activar*. Assim, convicções e crenças, fantasias e devaneios, linguagem interior, sentimentos de amor ou de agressão, avaliações mentais em actividades profissionais são todas operações psicológicas que permitem a articulação de representações e actos, o corpo e as comunicações sociais. *A noção de conduta refere-se à hipótese do carácter organizado, estruturado e unificado da pessoa*⁴. A conduta não pode ser reduzida aos seus aspectos físicos ou sociais. "Por *condutas* entendemos as que são externalizadas em acção, mas também as que são internalizadas sob a forma de fantasias ou sob a forma de relações intrasubjectivas entre as várias tendências do aparelho psíquico" (Widlöcher, 1973). Autores como Meyerson (1948) e Malrieu (2003) demonstraram a importância das emoções, sentimentos e sistemas de valores na emergência e funcionamento das representações socio-pessoais na dinâmica da conduta. Pirandello escreveu em *Six Characters in Search of an Author* (1921): "Facts are like bags, if they are empty they don't stand up. Para que um facto se levante, e para que faça sentido, é primeiro necessário incluir os motivos e sentimentos que o provocaram. *A conduta inclui tudo o que permite à pessoa dar sentido à sua situação, legitimar o seu próprio comportamento de acordo com os valores que defende e os projectos que desenvolve.*

³ A citação de Pierre Janet já foi utilizada por Doron e Parot (1990), de *L'évolution psychologique de la personnalité* (1929). Paris, Éditions Chahine, 1929. Re-edição do texto: Paris: La Société Pierre Janet com a assistência do CNRS, 1984, 327 p. (transferível).

⁴ Lagache define a conduta como "o conjunto de operações materiais e simbólicas através das quais um organismo numa situação tende a realizar as suas possibilidades e a reduzir as tensões que ameaçam a sua unidade e o motivam. A expressão "conjunto de operações" não exclui qualquer reacção ou resposta do organismo, e além disso implica que estas reacções ou respostas formam uma totalidade estruturada" (1951, p.310).



Por conseguinte, é importante aqui ligar a questão das identidades à conduta do campo profissional.

Falar de "conduta profissional" implica a introdução da relação entre fazer (comportamento) e ser (consciente, competente, emocional, etc.). A noção de "*identidade*", que está geralmente associada ao facto de "ser"⁵, e que é evocada em relação a todos os campos da actividade humana, desempenhará um papel significativo na conduta profissional, em relação a vários outros campos, ou áreas de actividade, ambientes de vida, espaços externos ou internos:

- Campo corporal: ser 'bonito' ou ser 'feio'; ser 'alto' ou ser 'baixo';
- Campo alimentar: ser "obeso" ou ser "anoréctico";
- Sexo ou campo sexual: ser 'homem' ou 'mulher'; ser 'heterossexual' ou 'gay';

Estes três primeiros campos mobilizam a identidade corporal, a identidade de género e a identidade sexual. Note-se que cada tipo de actividade envolvendo categorização pressupõe a construção e evolução de um sistema de identidade mais ou menos complexo, incluindo a pessoa na sua diversidade e ligações com múltiplos campos. Estas definições podem tomar a forma de estereotipagem e estigmatização: é frequentemente o caso quando o pensamento binário é estabelecido, opondo dois grupos ou povos, duas categorias, duas características.

⁵ É imediatamente claro que *o ser* só pode ser abstracto de *fazer*, *conhecer*, *poder* ou *tornar-se*. Estamos familiarizados com a trilogia clássica (1968) das relações entre *conhecimento*, *saber-fazer* e *ser*. Mas esta trilogia tem a desvantagem de estar demasiado concentrada no conhecimento. Pode ser validamente articulado com esta outra trilogia pós-moderna do *poder*, o *dom do significado* e do *valor*, e o *tornar-se*. Por exemplo, de que serve o *know-how* (uma competência) que estaria isolado de qualquer realização (não *poder fazer*) ou que seria considerado inaceitável em termos de ética (significado e valor de fazer)?

Isto é de facto o que vemos em certas categorizações, de acordo com vários campos sociais ou áreas da vida:

- O Campo da Família: ser um pai "fusionado" (deixar ir) ou um pai "castrador" (autocrata);
- O campo académico ou profissional: ser um "dotado" ou um "burro", ser um "técnico" ou um "vendedor", ser um trabalhador ou um operador (duas identidades que são oficialmente confundidas mas que podem causar diferenças na auto-representação ou na representação de outros).
- O campo do lazer: que introduz muitas identidades ligadas a práticas específicas: ser pescador, leitor, espectador, desportista.
- Os campos cultural, religioso, político, etc.

E poderíamos multiplicar os qualificadores associados a diferentes actividades ou ambientes: sociais, culturais, desportivos, etc. Todas estas identidades podem ser hierárquicas, fundidas ou opostas entre si, a fim de constituir a identidade pessoal ou de orientar a identidade profissional⁶. A uma primeira aproximação, podemos dizer que a identidade intervém necessariamente para "qualificar" uma pessoa, um grupo ou uma instituição, em relação a vários tipos de actividades ou funções... ***A identidade é, portanto, um processo de atribuição de qualificação, constituído por representações e sentimentos que permitem à pessoa descrevê-la e avaliar-se a si própria, mas que também permitem aos outros descrevê-la ou avaliá-la.*** Deve notar-se que esta *descrição avaliativa* pode ser positiva, negativa ou neutra, dependendo do seu autor ou do seu alvo. A identidade dos desempregados, da dona-de-casa (ou homem), do reformado, etc., é geralmente mais ou menos desvalorizada em comparação com as identidades profissionais. Contudo, estes últimos são eles próprios mais ou menos hierárquicos de acordo com uma escala de avaliação das profissões correspondentes ou de acordo com o contexto social ou cultural dos actores envolvidos. Note-se, contudo, que a identidade definida desta forma faz parte da dinâmica de comportamentos mais amplos que guia, ao mesmo tempo que encontra significado e uma razão para existir através de decisões e "actos pessoais", como diz Malrieu (2003).

Como Márcia (1991) propôs, existem três facetas de identidade pessoal:

- Uma *faceta subjectiva*: com uma multiplicidade de sentimentos, em particular sentimentos reais ou supostos de unidade e continuidade do eu, em relação a representações, imagens e emoções, por um lado, e a oportunidades ou pressões externas (físicas, sociais, culturais), por outro;
- Uma *faceta comportamental*: constituída por todos os hábitos de todos os tipos, atitudes e motivações, reacções que são observáveis e previsíveis;
- Uma *faceta estrutural*: incluindo a capacidade do sujeito de controlar, organizar, manter ou alterar o seu funcionamento pessoal global, em relação aos diferentes contextos actuais, mas também em relação à história pessoal e à regulação do tempo.

A identidade pessoal deve ter constantemente em conta as múltiplas identidades sociais, profissionais e culturais que a descrevem e constituem. Além disso, estas identidades

⁶ Por exemplo, é melhor ser alto para ser jogador de basquetebol, ser baixo e leve para ser jockey, ... etc., para não falar dos estereótipos profissionais sobre profissões mais masculinas ou femininas, ... etc.

múltiplas, mesmo quando coordenadas pela identidade pessoal, constituem apenas uma parte da personalidade. Intervêm em relação aos diferentes comportamentos da pessoa, na articulação entre sistemas de representações, crenças, projectos e sistemas de acção⁷. Evidentemente, existem laços estreitos e complexos entre a identidade pessoal e as identidades colectivas. Por exemplo, a identidade pessoal está associada a *teorias implícitas de personalidade*⁸, construídas colectivamente. Pelo contrário, as identidades colectivas são internalizadas e apropriadas pelos indivíduos através de múltiplas experiências de aprendizagem. No entanto, a experiência e a história de vida levam as pessoas a passar por crises, transições e mudanças de identidade. É o caso das identidades profissionais em relação a representações idealizadas (baseadas nos valores de referência imaginários ou não) ou pragmáticas (vividas através de experiências concretas) e comportamentos desejados ou prescritos⁹. A dinâmica de identidade é constituída por processos que são ao mesmo tempo intrapessoais (reflexões e actividades do indivíduo sozinho), interpessoais (discussões e actividades com outras pessoas) e organizacionais (consideração dos objectivos, competências esperadas pela organização profissional, deveres e direitos exibidos ou implícitos, proibições, requisitos e conselhos).

I. Identidade: definições e características.

A fim de avançar com uma definição preliminar de identidade, acreditamos que é necessário distinguir entre "identidade" e "auto-conceito". De acordo com R. L'Ecuyer¹⁰, as noções de "identidade pessoal" e "auto-conceito" evocam e medem os mesmos processos e conteúdos. Para outros autores, pelo contrário, devem ser diferenciados. Por exemplo, Honess and Yardley (1987) consideram que o conceito de "identidade" dá prioridade aos processos estruturais ou sociais para dar conta da acção do indivíduo, enquanto o modelo de "auto-conceito" considera o indivíduo como o agente da acção. Contudo, é necessário ter em conta tanto as determinações estruturais e sociais como as determinações pessoais.

Na nossa opinião, ao contrário do "auto-conceito", a noção de "*identidade*" e o seu oposto, "*alteridade*", envolvem *processos de comparação*. Identidade", um termo derivado da lógica, implica "*similaridade*" (semelhança absoluta) entre dois objectos ou entre dois momentos do mesmo objecto: a minha identidade é o que me permite "*permanecer o mesmo ao longo do tempo*" (comparação consigo próprio). A identidade entre dois gémeos idênticos significa que

⁷ Sobre este ponto, pode ser feita referência à *teoria dos sistemas de actividade* proposta por Curie et al. (CURIE, 2000)

⁸ A noção de *Teorias Implícitas da Personalidade* (IPP), emprestada de Bruner e Tagiuri (1954), então evocada na Europa por LEYENS (1983) e por BEAUVOIS (1984), entrou agora na linguagem psico-social comum. As DICs, desenvolvidas pelo senso comum, são representações mentais de outros (ou de si próprio) envolvendo uma organização pré-estabelecida de traços de personalidade sobre o fazer (se alguém o faz, também o faz) ou sobre o ser (se alguém é isto, também é aquilo). As IIPs poderiam ser consideradas como uma "caracterologia ingénua" (Doron e Parot, 1991, p.684); BELLIER (2004) mostra a importância das IIPs no funcionamento individual e colectivo nas empresas, tanto na sua relação com o know-how como com a autogestão e identidade das pessoas e grupos em causa.

⁹ As prescrições podem ser explícitas (por referência a leis e regulamentos) ou implícitas (representações, estereótipos positivos ou negativos, etc.).

¹⁰ René L'ECUYER é o autor francês que melhor estudou a evolução do autoconceito ao longo da vida, começando com a pergunta "Quem sou eu? Quem é você? Cf. L'ECUYER, 1978; 1980; 1981; 1994.

eles são totalmente *idênticos* (comparação com outros). Mas esta primeira definição (por *idem*) opõe-se àquela que define a identidade como a afirmação das características específicas de um objecto alvo (definição por *ipsidade*¹¹): já não se trata de ser o mesmo, mas *de ser ele próprio*.

A identidade pode então ser definida como o sistema de representações, sentimentos, conhecimentos e projectos a partir dos quais a pessoa o percebe e se reconhece a si própria, mas também é percebida e reconhecida por outros. Permite ao indivíduo estruturar-se "em confronto com objectos, situações e outros, como uma unidade valorizada, distinta dos outros, um indivíduo envolvido nos seus ambientes de vida e capaz, enquanto evolui, de se reconhecer a si próprio como idêntico a si próprio ao longo do tempo" (MASSONNAT, PERRON, 1990, p. 10). A identidade pessoal está "associada à consciência, conhecimento, avaliação e integração do eu... Está em constante relação com os *sistemas culturais* de crenças e valores, com os *sistemas de conduta* e *estilos de vida*, e portanto com as múltiplas identidades colectivas e os vários *membros* do grupo que estão ligados a estes sistemas e estilos" (TAP, 2005a, p. 278).

De acordo com Henri LEHALLE (1995), o estabelecimento da identidade introduz três processos distintos: o *descritivo* (auto-descrição), o *avaliativo* (auto-estima) e o *integrativo* (coesão interna). Segundo o mesmo autor, a identidade tem uma dupla função integradora: manter a coerência e a continuidade, mas também, simultaneamente, actualizar a capacidade de construir novas formas (morfogénese). Hanna Malewska-Peyre e Pierre Tap (1991) consideram que a génese da identidade está também ligada a dois processos de integração: a integração social (interpessoal e sócio-cultural) e a integração psíquica (¹²intrapessoal). A articulação destes dois processos de integração permite à criança socializar e personalizar-se¹³ a si própria. Paul Ricoeur mostrou a importância da *identidade narrativa*, que permite às pessoas construir e reforçar a sua identidade pessoal ou profissional, contando a sua história. Podemos portanto compreender a importância das histórias de vida, da possibilidade de se contar a si próprio, de ser o herói, feliz ou infeliz, da sua própria história. De acordo com Paul Ricoeur, a *identidade narrativa* (memetismo articulador - sendo o mesmo - e ipsidade - sendo ele próprio) permite "a narração de experiências". A narrativa dá à identidade pessoal uma *ancoragem* e espessura históricas, orientando a ética para um *ideal substancial de boa vida*".

Mas, como Philippe MALRIEU (2003) salienta com razão, "os relatos autobiográficos não são simples "histórias de vida" em que o sujeito descreve o curso da sua vida. Trata-se de formular *perguntas reflexivas*, nas quais questiona o que poderia ter feito, e, com base numa

¹¹ Paul RICOEUR comparou estes dois aspectos (*idem/ipse*) da identidade e as suas complexas interacções no seu livro *Soi-même comme un autre* (1990). Para a sua utilização em psicologia social, ver TAP (*Identité et exclusion*, 2004).

¹² A noção de *integração psíquica* foi evocada por Bruno BETTELHEIM (1943, reimpresso em 1979) no que diz respeito à sobrevivência nos campos de concentração nazis (nos quais ele próprio esteve internado durante quase dois anos). Esta integração psíquica foi, segundo ele, a característica determinante dos prisioneiros que melhor resistiram às condições atroz da vida nos campos. Esta integração estava ligada à força das crenças e convicções internas, valores que estavam enraizados e tinham significado para o indivíduo.

¹³ Ver também Pierre TAP, 1991.

avaliação das suas experiências e da situação de força ou fraqueza em que se encontra, o que poderia ter feito. Está a ser *desenvolvido um plano* mais ou menos coerente *para o futuro*" (*op. cit.*, p. 159).

Mas os conflitos vividos levam o actor a "uma justificação racional das reivindicações" e assim a construir uma *identidade argumentativa e reconstrutiva*. "A argumentação envolve a *responsabilidade dos* sujeitos de direito, inflectindo a ética para uma *ideia processual da sociedade justa*". Esta concepção obriga a afastar-se do "ideal substancial" e a evocar crise, mutação e possível reconstrução.¹⁴

Jean-Paul CODOL (1980) define a identidade em termos de três dimensões: 1. o eu como um objecto único (singularidade, sentido da diferença); 2. a coerência, estabilidade e relativa constância do eu (sentido de unidade e identidade consigo próprio); 3. auto-estima (sentido de poder, autonomia, auto-estima). Segundo ele, a identidade é "o conjunto estruturado de peças de informação significativas recebidas ou construídas pelo indivíduo sobre si próprio. É em última análise uma organização de traços, qualidades, características [...] que o indivíduo atribui a si próprio". (*Op.cit.* p. 156). Estas características são o resultado da integração cognitiva da informação externa, de acordo com as filiações sociais da pessoa.

Paul Mussen (1980) apresenta a identidade como uma "estrutura mental composta, com características cognitivas e afectivas, que inclui a percepção do indivíduo de si próprio como um ser distinto, autoconsistente, separado dos outros, cujo comportamento, necessidades, motivações e interesses têm um grau razoável de coerência" (*Op. cit.*, p. 13).

Erik ERIKSON (1968) faz a distinção entre "*identidade pessoal*" e "*identidade do ego*". A "*identidade pessoal*" incorpora a percepção da *identidade* própria, a dinâmica da continuidade existencial e a percepção de que os outros reconhecem esta identidade e continuidade. A "*identidade do ego*" está bastante relacionada com a *qualidade do ego desta existência*. Mas a articulação entre estas duas identidades define o *estilo de individualidade da pessoa* que, através das suas próprias características, viria a estabelecer relações autênticas e significativas com outras pessoas. "A busca da identidade implica fazer sentido da vida, das relações com os outros, da história e das aspirações pessoais ou colectivas" (TAP, 2005a, p. 305).

II. Identidade como um sistema de qualificação.

"A identidade pessoal faz parte da articulação de identidades colectivas, associadas a grupos de pertença, categorias de referência ou actividades e estatuto social" (TAP, 1996). A identidade pessoal surge assim como um sistema estruturante que integra múltiplas dimensões.

Sete dimensões estão envolvidas na estruturação da identidade pessoal¹⁵:

¹⁴ Ferry, J.M. *L'éthique reconstrutivo*. Paris, Cerf, 1996. p.7

¹⁵ Cf. TAP, 1980; 1988; 1991; 1996. A evolução das definições de identidade, as mudanças observadas na natureza e no lugar das dimensões e características da identidade (traços, sistemas, estratégias, etc.) são

1. *A dimensão temporal do auto-conhecimento.* O sentimento de identidade refere-se à dimensão temporal do auto-conhecimento. A partir do sentimento de "continuidade" ou "quase-permanência", o sujeito coloca-se no tempo e no espaço, o que lhe permite construir e organizar projectos. Sabemos como é importante o tempo na emergência e estabilização da identidade profissional. O candidato a qualquer cargo deve demonstrar as suas capacidades através de anos de *experiência*. Mas o sentido de identidade é hoje em dia desafiado pela necessidade de adaptação a novas condições. É preciso ser flexível, capaz de mudar, criativo, ou seja, capaz de questionar as suas próprias formas habituais de ser e de fazer.

2. *O sentido de unidade ou coerência.* O sentimento de identidade está associado a sentimentos de unidade ou coerência do eu. Estes sentimentos referem-se à ideia de uma representação, mais ou menos estável, mais ou menos estruturada, que o indivíduo tem de si próprio. Esta perspectiva de unidade e integração é construída num tempo controlado e numa perspectiva histórica, a história pessoal do indivíduo. Quando a pessoa é confrontada com mudanças na sua carreira profissional (desemprego, mudanças de funções ou campos de actividade), a pessoa pode experimentar essas mudanças como um sinal pessoal de instabilidade, como prova de uma perda de identidade, especialmente se o sentimento de eficácia for posto em causa, juntamente com a perda de coerência interna, o sentimento de autodestruição, de traição dos valores percebidos como os *fundamentos do eu*.

3. *O sistema de identidades múltiplas* que constitui a identidade pessoal retira a sua riqueza da organização desta mesma diversidade. A diversidade evoca a multiplicidade de papéis que compõem uma única pessoa, mas também vários *personagens* ¹⁶ integrados numa única pessoa. A apropriação destes papéis, o compromisso afiliado e a participação em projectos colectivos, enriquecem a percepção do eu interno (o seu valor e capacidades) e a percepção do(s) eu(s) externo(s) ("Qual é o meu valor? Como é que me avalio em comparação com outros?") O risco desta diversidade, porém, é reduzir o "ser" ao que tem (às suas

significativas dos progressos realizados. A maioria dos autores está a abandonar as concepções "substancialistas" de identidade (permanência, uniformidade, unidade, continuidade, etc.) em favor de concepções dinâmicas. É por isso que as noções de identidade e as dinâmicas paradoxais de identidade nos parecem importantes. Como disse Piaget, não há processos sem estruturas e estruturas sem processos. Por outras palavras, não podemos substituir definições de estrutura por concepções baseadas na mudança, sem analisar a forma como as próprias estruturas são transformadas. Uma pessoa pode dizer que perdeu a sua identidade, que já não sabe quem é, e no entanto, ao dizer isto, está a demonstrar um esforço para encontrar uma coerência, um significado para as suas perdas e uma forma de chegar a acordo com elas, ou de tentar uma *reestruturação*.

¹⁶ A noção da fase "personagem" foi mencionada por Pierre Janet (1929). "A personalidade humana, antes de se tornar o eu individual, passa pela fase do carácter. Em relação aos outros ou a nós próprios, somos personagens (ou seja) indivíduos capazes de poderes especiais, capazes de desempenhar um papel particular. Há quase duas personagens em cada um de nós: a personagem exterior e a personagem interior (em casa)" (*Op. cit.*, pp.178 e seguintes).

"propriedades" cumulativas e quantificáveis). Em termos profissionais, como em termos culturais, a diversidade aparece como a necessidade de aceitar outros nas suas diferenças (outros como pessoas, bem como outras actividades, profissões ou ofícios, que são percebidos como *alteridade*). Mas muitas vezes, para o mesmo actor social, existe a necessidade de gerir várias funções ou actividades simultaneamente, o que pode ser contraditório e conflituoso. O exemplo mais significativo diz respeito à necessária articulação entre as ¹⁷identidades profissional e familiar. Estas articulações envolvem naturalmente a regulação dos comportamentos e das fases temporais entre os dois ambientes.

4. *Afirmação através do desejo de autonomia, da necessidade de separação e reconhecimento.* A busca da autonomia pode ser conseguida através da necessidade de afirmação e reconhecimento. O indivíduo procura autonomia, auto-afirmação, através da diferenciação cognitiva e oposição afectiva: é uma forma de dizer que se é diferente, único e independente. Evidentemente, as necessidades de auto-afirmação, autonomia e reconhecimento desempenham um papel importante na apropriação e gestão das identidades profissionais. Mas podem entrar em conflito com as necessidades funcionais do trabalho colectivo: eficiência, partilha ou competição, identificação com os objectivos do grupo ou da empresa.
5. *Singularização através do sentimento de originalidade.* O indivíduo acentua a sua diferença e procura originalidade (que pode ir até ao desvio, indo para além dos limites), e, através dela, manifesta a sua busca de singularidade. A singularidade e a originalidade podem ser um importante motor de criatividade. No entanto, a definição colectiva de uma identidade profissional é mais frequentemente formulada de forma normativa: "*o que se deve ser ou fazer quando se é...*". Raramente tem em conta a importância da motivação e o espaço de liberdade, de que o profissional necessita para criar algo novo. Mas nem toda a *singularidade - originalidade* - é necessariamente criativa. Pode levar à marginalização ou mesmo à exclusão profissional.
6. *A identidade está enraizada na acção e na produção de obras.* A identidade é afirmada e consolidada através da acção, compromisso, assunção de responsabilidade e coacção social. O indivíduo procura sentir-se responsável e ser reconhecido como responsável por outros. Esta relação entre identidade, acção e responsabilidade profissional é obviamente importante. Como Carmel CAMILLERI (1990) demonstrou, é necessário diferenciar entre *identidade ontológica* (definição

¹⁷ Demasiadas vezes, a identidade familiar ou a identidade profissional é referida no singular. Contudo, tanto no campo profissional como na vida familiar, as identidades são múltiplas. Existem portanto regulamentos intra-profissionais e regulamentos intra-familiares (da pessoa consigo mesma e com outros), aos quais se acrescentam regulamentos entre as identidades profissionais (e actividades) e as identidades familiares (actividades).

geral de si próprio, fora das situações) e *identidade pragmática* (o que realmente estou em acção, em situações específicas).

7. *A identidade é estabelecida como um valor e através de valores.* Mesmo em situações difíceis, o indivíduo precisa de ser amado, reconhecido, admirado e aceite pelos outros. Procuram valorizar-se a si próprios, encontrar a sua auto-estima aos olhos dos outros e, por sua vez, aos seus próprios olhos. Este aspecto está ligado à necessidade de ser bem sucedido, de ter sucesso nos projectos que ele/ela assume como líder. O *sentimento de sucesso* está intimamente relacionado com o sentimento de auto-estima e a necessidade de ser reconhecido como tendo valor e um 'futuro'. Mas estes sentimentos de sucesso serão confrontados com normas, com definições de competência. Estão portanto ligados aos processos de *qualificação* (ou *desqualificação*) desenvolvidos por sociólogos, em particular por Serge PAUGAM (2002).

III. Identidade como um sistema de categorização.

As teorias sobre a formação da identidade individual sublinham a importância dada à inserção colectiva dos indivíduos, particularmente a sua identificação com o grupo a que pertencem (LORENZI-CIOLDI, 1988). Dar uma ¹⁸identidade é um processo colectivo de atribuição cognitiva e linguística que consiste em colocar a pessoa numa categoria. A categorização é o mecanismo comum aos processos intra-individuais, interpessoais e integrativos de construção da identidade. É através do uso de esquemas de *tipificação* (BERGER, LUCKMAN, 1986), mais ou menos estereotipados, mais ou menos estigmatizados, e aquilo a que Erikson chama uma "combinação coerente de identidades fragmentárias" (ERIKSON, 1968, p. 53), que o indivíduo constrói a sua própria identidade. "Estas categorias particulares utilizadas para identificar outros e para se identificar são variáveis tanto de acordo com os espaços sociais em que as interações têm lugar como de acordo com as temporalidades biográficas e históricas em que as trajectórias têm lugar (DUBAR, 2002, p. 114).

É verdade que estas categorizações influenciam o processo de construção da identidade, mas não a determinam mecanicamente, nem a fixam definitivamente (LAING, 1961; DESROSIERES THEVENOT, 1988; DUBAR, 2002). Em termos de desenvolvimento, podemos notar que "a identificação categórica é contemporânea com o estabelecimento de identidades sociais. Baseia-se no processo pelo qual a criança tende a identificar-se com categorias ou grupos (de pertença ou de referência) e a aderir aos valores, normas e regras dessas categorias ou grupos. Estas identidades são estabelecidas numa rede complexa de 'similarização' (acentuando as semelhanças) e diferenciação (género, étnica, cultural, geracional, nacional, profissional, associativa, desportiva, etc.) (TAP, 2005a, p. 313). De

¹⁸ Note-se que se pode dar ou receber, tomar ou pedir, conquistar ou perder uma identidade, como se se tratasse de um "ter". Tenho um corpo, mas 'sou este corpo'; tenho uma doença (tenho cancro), mas é mais difícil para mim ser a minha doença (sou canceroso). Esta identidade pode ser forte ou fraca, vulnerável ou resiliente, pessoal ou colectiva. A identidade pode ser qualificada (tais como adjectivos) ou categórica (tais como substantivos comuns ou próprios).

acordo com Claude Dubar, o espaço de reconhecimento da identidade social depende muito estreitamente do reconhecimento ou não reconhecimento de conhecimentos, competências e auto-imagens, o núcleo duro das identidades construídas com base em requisitos institucionais. A transacção entre, por um lado, indivíduos que têm um desejo de identificação e reconhecimento e, por outro lado, instituições que oferecem estatuto, categorias, dispositivos e várias formas de reconhecimento, pode ser conflituosa.

IV. Identidade numa dinâmica sistémica integradora (estratégias e estilos de personalização/socialização).

Alguns autores (por exemplo, MALEWSKA-PEYRE, TAP, 1991; TAP, 2005a) consideram que a génese da identidade depende de dois processos complementares: integração social (interpessoal e sócio-cultural) e integração psíquica (intra-pessoal). A articulação entre estes dois processos de integração permite à pessoa, desde a infância, *socializar* e *personalizar*. A **personalização** (termo preferível ao de personalização, há muito proposto pela equipa¹⁹ de Toulouse) integra todas as estratégias postas em prática pelo sujeito para socializar, desenvolver e construir o seu próprio itinerário. Articula um conjunto de processos psicológicos que apoiam as acções através das quais o sujeito se constrói a si próprio como pessoa.

O processo de personalização que apresentamos abaixo articula quatro tipos de estratégias:

1. *As estratégias de identidade* referem-se ao passado a defender, a estar ancorado numa história pessoal, numa experiência experiencial (estar situado no espaço e no tempo, permanecer-se a si próprio, ter um valor). Edmond Mark Lipiansky apresenta uma definição operacional de estratégias de identidade como "procedimentos implementados (consciente ou inconscientemente) por um actor (individual ou colectivo) para alcançar um ou mais objectivos (definidos explicitamente ou a nível inconsciente), procedimentos desenvolvidos em função da situação de interacção, ou seja, em função das diferentes determinações (sócio-históricas, culturais, psicológicas) desta situação" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, p. 24).

2. *As estratégias de posicionamento e compromisso social* referem-se à relação entre o indivíduo e o grupo social (ter um lugar, ser amado, ser reconhecido). O desejo de participar em acções colectivas e a procura de reconhecimento social e de papéis a desempenhar na sociedade que dão ao indivíduo um lugar e um valor aos olhos dos outros, permitem-lhe situar-se e posicionar-se em relação aos outros no(s) seu(s) grupo(s) de pertença e referência.

¹⁹ Cf. Tap, Roudès e Antunes (em breve, 2010) em que discutimos a evolução do significado de "personalização", que é agora um termo de marketing. Os dispositivos múltiplos são personalizados: "personalizar o ambiente de trabalho Vista" significa a liberdade de escolha do consumidor para a organização do ambiente de trabalho do seu computador: cores, fontes, sons e imagens, etc. Ele pode "personalizar a apresentação". Ele pode "personalizar a apresentação"! Evidentemente, a personalização do apoio de pessoas em dificuldade mantém o seu significado de "desenvolver a pessoa, concentrando-se nelas, não nos dispositivos". É portanto preferível falar do processo de *personalização*, mesmo que se coloque a questão do verbo apropriado.

A noção de pertença pode ser associada à de filiação (ou não filiação) desenvolvida de uma forma particular por Robert CASTEL (1991).

3. *As estratégias do projecto* referem-se ao futuro a ser gerido e construído. Os objectivos a alcançar são concretizados através dos meios a implementar. O indivíduo relança um auto-projecto, a fim de se libertar de situações difíceis no presente.

4. *Estratégias de coping* (adaptação/copo) são utilizadas pelo indivíduo para gerir e desembaraçar o presente em que o indivíduo está enredado (foco emocional, centrado no problema, procurando apoio social). O coping permite assim a adaptação a situações difíceis no presente. Estes modos de adaptação-defesa constituem, juntamente com os processos de avaliação, um dos processos essenciais para determinar o grau de stress na interacção pessoa-ambiente (SORDES, et alii, 1994; TAP, et alii, 1995; SORDES-ADER et alii, 1995; ESPARBES-PISTRE, et alii, 1996).

V. Estilos de identidade.

Os estilos ou estratégias de identidade são frequentemente mencionados na literatura (Cf. CAMILLERI et alii, 1990; LIPIANSKY, 1992, 1998; TAP, 1979, 1988, 1991; TAP, VINAY, 2000). E. Erikson já propôs esta noção. Ele comparou estratégias de identidade a "estilos de individuação da pessoa" (1968/1972). No entanto, é importante diferenciar entre estilos e estratégias. De acordo com a TAP (2005b), o conceito de 'estilo' está relacionado com processos de individualização coordenada e diversificação de comportamentos. Ele descreve múltiplas categorias de estilos:

- *Estilos cognitivos*, frequentemente opostos aos *estilos afectivos* (KOGAN, 1976; WITKIN, GOODENOUGH, 1981; HUTEAU, 1981, 1985, 1987);
- *Estilos de coping* (COHEN, LAZARUS, 1973) que caracterizam a previsibilidade do comportamento de uma pessoa stressada numa situação difícil. A noção de "*estratégias de sobrevivência*", que é cada vez mais utilizada (TAP et alii, 1995, 1998; ESPARBES, SORDES-ADER, TAP, 1996; SORDES et alii, 1994), permite ir além da contribuição das concepções estilísticas para introduzir um novo *modelo estratégico*, que tem em conta a dinâmica dos processos intrapessoais (organização cognitiva das estratégias, peso das motivações e mecanismos emocionais nas decisões) nas suas relações com as pessoas, contextos, situações e acontecimentos;
- *Estilos de vida* (ERIKSON, 1968; VANDENPLAS-HOLPER, 1998) indicam opções e escolhas relacionadas com uma forma particular de organizar e orientar a vida de cada um;
- A noção de '*estilos motivacionais*' foi introduzida por Apter (2001) como parte da sua teoria de *inversão*. Esta teoria opõe-se às teorias tradicionais de continuidade, equilíbrio e regulação homeostática e propõe uma dinâmica dialógica, na qual dois processos contraditórios intervêm de forma contraditória e complementar ...

- A teoria do *fluxo* proposta por Mihaly Csikszentmihalyi (1988, 1991) está próxima da teoria dos estilos motivacionais. Salienta a presença e a importância do processo de focalização *autotélica* (auto-organização) em momentos privilegiados de criação, *vividos* como *experiências ótimas* de auto-focalização. Esta teoria baseia-se na hipótese da presença activa de motivações internas ou intrínsecas (VANDENPLAS-HOLPER, 1998). Mas existem simultaneamente pressões ou incentivos externos que podem acentuar, bloquear ou dirigir as dimensões externas.

VI. Identidade: do sistema ao processo.

Como acabámos de ver, a identidade pessoal deve ser diferenciada da personalidade. A identidade não é a totalidade da pessoa, independentemente da sua definição. É um subsistema da personalidade do indivíduo em causa; um subsistema constituído em relação dinâmica com as dimensões cognitivas e emocionais da pessoa. A personalidade, por outro lado, é constituída pela complexa coordenação de todos os sistemas bio-psico-sociais, a partir dos quais a pessoa age, reage, reflecte, etc. Como sistema de representações, a identidade pode ser estruturada de diferentes formas, de acordo com as teorias envolvidas. Deste ponto de vista, dois níveis de análise são tidos em conta e frequentemente opostos, mas em estreita interacção:

- **As características internas da identidade :**

Uma abordagem fenomenológica (ROGERS, 1951; ANTUNES, 2000) à relação intra-individual (I-Self) e inter-individual (I-Other) valoriza os processos de construção interna da identidade e auto-representação e introduz a importância dos processos de elaboração, especialmente o papel da experiência pessoal, certamente numa relação constante e integradora com o contexto social e cultural e com as condições materiais e simbólicas incluídas neste contexto. DUBAR (2002) apresenta o processo biográfico como um processo intra-pessoal de construção da identidade e P. Mussen (1980) sublinha a importância da construção de uma representação coerente de si próprio por si próprio.

- **As características interrelacionais da identidade.**

Erik Erikson (1950) foi o primeiro investigador a desenvolver a análise da dimensão inter-relacional na construção da identidade pessoal e social. Segundo Monique PINOL-DOURIEZ (1984) e Serge LEBOVICI (1985), a construção da identidade é também um processo de transformações cognitivas e emocionais, um processo desenvolvido durante as primeiras interacções entre o bebé e a criança. Dubar (2002) rejeita a distinção entre identidade individual e colectiva e propõe o conceito de identidade social, o que implicaria a articulação entre duas transições: uma interna, construída a partir das interacções do indivíduo consigo próprio, e outra externa, construída a partir das interacções do indivíduo com as instituições com as quais interage. A proposta da Dubar está aberta à discussão, na medida em que o autor

tende a confundir aspectos individuais/colectivos com ²⁰conteúdos psicológicos e sociais. De facto, qualquer identidade, individual ou colectiva, implica dimensões socioculturais (valores, funções, efeitos de significado, etc.), bem como processos psicológicos de apropriação (traduções comportamentais, imaginários, etc.). Esta multi-dimensionalidade pode ser aplicada a todas as categorias de identidade (pessoal, profissional, género, religiosa, nacional e continental, etc.).

Por outro lado, concordamos com a hipótese de Dubar quando afirma que "a identidade não é o que necessariamente permanece 'idêntico', mas o resultado de uma '*identificação*' contingente. É o resultado de uma dupla operação linguística: "diferenciação e generalização"; a primeira visa definir a diferença, o que torna algo ou alguém singular, em relação a alguém ou outra coisa; neste sentido, identidade é diferença; a segunda operação é aquela que procura definir o ponto comum a uma classe de elementos, todos diferentes, do mesmo outro; nesta abordagem, identidade é pertença comum. Estas duas operações estão na origem do paradoxo da identidade: o que é único é o que é partilhado. Este paradoxo não pode ser resolvido se não tivermos em conta o elemento comum a ambas as operações: a identificação de e pelo outro. Nesta perspectiva, não há identidade sem alteridade. As identidades, como a alteridade, variam historicamente e dependem do seu contexto de definição" (DUBAR, 2000, p. 3).

Carmel CAMILLERI et alii (1990b) referem-se aos constituintes do núcleo da estrutura da identidade. Definem a identidade como uma estrutura polimórfica e dinâmica, cujos elementos constitutivos são os aspectos psicológicos e sociais em relação à situação relacional num dado momento, de um agente social (individual ou colectivo) como actor social. É portanto nas interacções com o ambiente e num duplo movimento de diferenciação e assimilação que a identidade é construída. Neste processo, é necessário destacar tanto a identificação com outros como a distinção que é feita em relação a eles.²¹

VII. Paradoxos de identidade.

A identidade é de natureza paradoxal, ou seja, inclui orientações contraditórias e, no entanto, complementares e inseparáveis. A psicologia social tem destacado muitos exemplos de dilemas (o "dilema do prisioneiro"; os dilemas morais de Kohlberg, 1987... etc.) e injunções paradoxais ("É proibido proibir") ou *duplas restrições e paradoxos pragmáticos* (Palo Alto; Watzlawick, Bateson, ...).

²⁰ Esta distinção leva a supor a existência de dados sociais integrados no funcionamento individual (ou *apropriação individual de dados sociais*) ou, inversamente, a existência de dados psicológicos integrados no funcionamento colectivo (ou *apropriação colectiva de dados psicológicos*).

²¹ Há uma discussão constante sobre se a identidade pessoal como sistema de representações e sentimentos inclui um "núcleo" que, se questionado, negado por outros, provocaria a crise de identidade, as reacções de violência em defesa da dignidade pessoal. Poderíamos de facto representar a identidade como uma cebola (metafórica!), composta de múltiplas cascas, mais ou menos profundas. Se a cebola não tem núcleo, tem um "germe", para se transmitir e reproduzir... e cortá-la fá-lo chorar! A hipótese de que o núcleo da identidade é a identidade de valores (por oposição à identidade de facto) evocada por Camilleri (1990a, p.86) permanece aberta à discussão.

Seis paradoxos podem ser identificados como fazendo parte da ²²dinâmica de identidade:

- **O primeiro paradoxo da identidade diz respeito à presença complementar e conflituosa de semelhanças e diferenças entre objectos (pessoas) com uma identidade comum.** A identidade "é construída no confronto da mesmice e alteridade, semelhança e diferença" (TAP, 1980b). Os processos sócio-cognitivos (categorização, significação, legitimação), facilitam tanto o desenvolvimento cognitivo como a socialização, que também permitem que a diferenciação dos objectos se articule com a diferenciação-assimilação do eu e dos outros²³. Estes processos são possíveis se o indivíduo viver num ambiente físico e social relativamente estável.
- **O segundo paradoxo deriva da ligação problemática entre o egocentrismo (sobre nós próprios) e a descentralização em relação aos outros.** Está ligado ao facto de que, para construir a sua própria identidade, o indivíduo terá de aprender a descentralizar, a sair do seu egocentrismo (de acordo com a expressão piagetiana), a fim de estabelecer relações recíprocas com os outros.
A criança só consegue adquirir a sua própria identidade desistindo desta egocentrismo e construindo relações recíprocas com os outros. Este é também o início de uma "evolução dos sistemas de relações entre indivíduos e de valores culturais" (TAP, 2005a: 279). Por exemplo, a construção de identidades profissionais requer uma reestruturação das modalidades de interacção entre Mim (identidade pessoal), Nós (que temos a mesma identidade profissional) e Eles (todos aqueles que são diferentes de nós). Esta reestruturação pode levar a uma acentuação da *pertença a um "nós" profissional* e a um encerramento deste "nós". Força então a diminuir as oposições entre *mim* e *nós* e a acentuar as diferenças entre *nós* e *eles*. No caso de um esforço de abertura, haverá uma tendência para escolher um "nós" mais amplo, susceptível de cobrir identidades previamente diferenciadas, e de incluir profissionais que eram diferentes de nós. Exemplo político: a diferenciação (com possível oposição) entre franceses e alemães é reduzida pela sua identificação com a identidade europeia. Exemplo profissional: a diferenciação (com possível oposição) entre executivos e não executivos ou entre vendedores e técnicos é minimizada pela identificação com a identidade corporativa.
- **O terceiro paradoxo de identidade diz respeito às modalidades conflituosas entre o processo de constância e a gestão da mudança.** A identidade pessoal (*eu sou eu*), bem como a identidade colectiva (*nós somos nós*) implicam também a ideia de permanência intemporal e sem referência à mudança no tempo de vida. No entanto, se o sujeito (*eu* ou *nós*) mudar, ele mantém a sensação de que permanece o mesmo e ele próprio no tempo (sensação de identidade temporal e estrutural). Este é o terceiro paradoxo. O termo identificação foi proposto para significar esta construção paradoxal da identidade entre permanência e mudança, entre idealização e

²² No artigo "Identidade e exclusão", Tap propôs quatro paradoxos. As discussões subsequentes com vários públicos ou investigadores levam-nos a acrescentar aqui mais dois paradoxos (ver TAP, 2005c, no. 83, pp. 53-78).

²³ J. P. CODOL, 1979, 1980, 1984; H. WALLON, 1963, 1976; R. ZAZZO, 1980; P. MALRIEU, 1967, 1980, 1996.

reavaliação pragmática da auto-imagem, dependendo da situação e dos interlocutores (TAP, 1979).

Em termos profissionais, as identidades são mais fortemente afectadas quando a pessoa é forçada a mudar:

- A pessoa deve encontrar um primeiro emprego: deve procurar uma posição correspondente às competências adquiridas; construir uma identidade profissional através da adaptação à empresa, ao trabalho real; para além da mera aplicação do que foi aprendido, adaptar-se às condições de trabalho, às relações de trabalho; e tomar consciência da posição e do valor de si próprio e da sua profissão, na cadeia interactiva de empregos e funções;
 - A pessoa tem de mudar de função ou de emprego: por promoção ou despromoção, com actualização ou despromoção, ligada à aceitação de desafios ou reestruturação de competências, através da procura de nova formação;
 - A pessoa está desempregada; perdeu o seu emprego e procura outro: questionamento das competências adquiridas e dúvidas sobre a orientação profissional anterior; dificuldade em lidar com a queda da auto-estima ligada ao não trabalhar; esforço para organizar um novo projecto profissional realista, possivelmente envolvendo novas aquisições;
 - A pessoa retira-se e experimenta esta mudança de uma forma positiva ou negativa. Esta reforma pode ser organizada numa ruptura com a vida profissional anterior ou numa relativa continuidade, com uma reorganização ditada pela manutenção da recompensa e pelo abandono da desvalorização.
- **O quarto paradoxo diz respeito à oposição, proposta por Carmel Camilleri (1990), entre a identidade ontológica e pragmática²⁴.** Existe uma distância constante entre o que pensamos ser (concepção ontológica) e a forma como realmente somos nas nossas práticas diárias (variação pragmática da nossa autoconsciência e sentimentos sobre nós próprios quando decidimos e agimos). Aqui encontramos, pelo menos parcialmente, a importância e complexidade da interacção entre o eu real e o ideal na teoria dinâmica do autoconceito apresentada por Carl Rogers (1951).
- A ligação entre identidade pessoal e profissional é mediada por uma concepção idealizada do sucesso (na vida ou apenas no trabalho), transmitida por pessoas concretas com as quais se pode identificar, mas das quais o sujeito toma emprestado "estados de objectivo" (segundo Kelman, 1958), projectos, estilos de comportamento ou de vida, formas de pensar ou de agir. (de acordo com a expressão de Kelman,

²⁴ Esta oposição é retomada pela TAP (2005b), em termos dos processos de idealização ontológica e de identificação pragmática.

1958), projectos, estilos de comportamento ou de vida, formas de pensar ou de agir. Três processos interagiriam aqui:

1. *Identificação com um terceiro*: "Preciso de *me identificar com alguém* que me permita progredir";
2. *Identificação activa*: "Preciso de um *modelo externo de acção*, com o qual me possa identificar ou tomar por mim" (Tenho competências? Se eu não os tiver, posso adquiri-los?)
3. *Idealizar a identificação*: "Preciso de um *ideal* para me constituir como pessoa total (auto-realização global, associada ao projecto de vida, com congruência, com dar sentido à vida)".

Estes três processos intervêm de forma complexa na dinâmica, tanto cognitiva como social, da articulação entre, por um lado, práticas, acções, e, por outro, sistemas de valores, sistemas de antecipação, significado e legitimação, que constituem a dinâmica da personificação.

- **O quinto paradoxo diz respeito à identidade, que pode ser sucessivamente monodimensional e multidimensional.** Dependendo do contexto, do momento ou da fase experiencial, a pessoa pode viver com um forte sentimento de unidade psíquica ou diversidade. Esta unidade ou diversidade pode ser experimentada como positiva ou negativa. A unidade pode ser associada à serenidade ou ao sofrimento das perdas que a unificação provoca. A diversidade pode ser o resultado positivo de aberturas e encontros baseados na compreensão do que é a alteridade enriquecedora. Mas também pode levar a um "desmoronamento" ou "liquefacção" do eu, a uma perda de coerência, mesmo a uma sensação de não-existência.
- **Finalmente, o sexto paradoxo diz respeito à complexa articulação entre a identificação (variação temporal e estrutural da auto-imagem) e as identificações (a pessoas, grupos, valores, etc.).** A identidade é construída a partir de múltiplas identificações, mas ao mesmo tempo o sujeito sabe quem ele ou ela é e quem o outro é, mesmo numa crise de identidade. "A identificação seria portanto o processo que torna possível a experiência de uma "pluralidade de pessoas psíquicas" e é também através [delas] que os laços recíprocos entre os indivíduos e a multidão são constituídos a partir de uma comunidade afectiva" (LIPIANSKY, TABOADA-LEONETTI, VASQUEZ, 1990, p.9)

VIII. A dinâmica da identidade no mundo profissional de hoje.

Renaud SAINSAULIEU assinala a importância do universo das relações de trabalho como lugar de "constituição diferencial de identidades individuais" (1977, p. 335). Segundo ele, a experiência do colectivo como campo de confrontação e luta, mas também como campo de encontros, vitórias e fracassos, riscos e descobertas no acesso à autonomia, ao poder pessoal, envolvendo reconhecimento e auto-afirmação, é indispensável para a diferenciação e representação de si próprio como pessoa, diferente e único. Por outras palavras, as características, tanto pessoais como profissionais, amalgamar-se-ão e articular-se-ão umas com as outras em relações de trabalho e não-trabalho. Segundo SAINSAULIEU, "não basta

notar que as relações de trabalho podem afectar mecanismos de personalidade profundamente enraizados, tais como a identificação ou a capacidade de diferenciação. É ainda necessário tentar identificar os processos que explicam estas relações entre as relações de trabalho social e a qualidade da pessoa" (*Op. cit.*, p. 311). Segundo ele, a impotência social conduz a uma perda de identidade (não apenas profissional) e o ressurgimento da identidade depende da possibilidade de lidar, de uma forma ou de outra, com conflitos relacionais ou organizacionais (no trabalho ou fora dele).

Observa-se frequentemente que o comportamento "de trabalho" é confundido com a actividade "profissional". Contudo, as crianças e adolescentes aprendem a distinguir entre actividades profissionais e não profissionais, e esta diferenciação persistirá ao longo das suas vidas (actividades de lazer, paixões, passatempos, etc.). Pode portanto dizer-se que a identidade e actividade profissionais serão baseadas na experiência e teorias implícitas no comportamento no trabalho. É verdade que a identidade pessoal é construída nos primeiros anos e através dos processos de socialização primária (BERGER, LUCKMAN, 1966 ou tr.fr. 1986), mas esta construção implica a apropriação de competências e sucessos no comportamento no trabalho. Posteriormente, o trabalho, primeiro na escola e depois no trabalho, desempenhará um papel decisivo na estruturação da identidade do estudante e depois do profissional. Esta estruturação envolverá múltiplas mudanças, dependendo das experiências e dos itinerários profissionais. Será caracterizado como ... "um processo evolutivo [...] moldado por trajectórias profissionais" (BOUQUET, 2006).

Sem negligenciar a importância da contribuição de Sainsaulieu, propomos uma nova leitura da realidade socioprofissional actual e da sua importância para a construção da identidade profissional. Convém recordar aqui que o actual contexto económico e social continua dominado por uma grave crise económica que provoca constantemente importantes transformações na gestão das organizações, na gestão dos empregos e no mercado de trabalho (BOUTINET, 1999; ANTOINE, 1996; DUBAR, 2000; ALMEIDA *et alii*, 2004; ANTUNES, 2006):

O paradigma dominante é caracterizado pela inovação, mudança permanente e imprevisibilidade (com toda a incerteza que isto inevitavelmente implica);

O sistema de funcionamento das empresas em vigor é dominado por : 1. A globalização da economia; 2. a extensão dos fluxos de informação; 3. o constante desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação; 4. A flexibilização dos meios de produção e de gestão do trabalho.

Do ponto de vista das ideias, podemos recordar esta era da "era do triunfo neoliberal", onde a dinâmica contemporânea das organizações está relacionada com: 1. as exigências de flexibilidade e competitividade; 2. deslocalizações; 3. fusões de empresas; 4. *externalização*; 5. Reestruturação e redução de tamanho; 5. Insegurança no trabalho; 6.

Instabilidade/precariedade do trabalho; 7. a necessidade de gerir a incerteza.

Nesta nova ordem económica, há um aumento perigoso do desemprego nas economias nacionais. O desemprego está frequentemente associado a fusões entre grandes empresas multinacionais, encerramentos de fábricas, deslocalização de fábricas e empregos para países onde a mão-de-obra é mais barata (países orientais e asiáticos), e downsizing (por exemplo, Airbus, Alcatel, Pfizer, Bayer AG, Astra Zeneca, Daimler-Chrysler, Ford, Volkswagen,

Hewlett-Packard, entre outros²⁵). Estamos actualmente a atravessar a mais grave crise económica da história moderna. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o desemprego actual afecta milhões de pessoas em todo o mundo, o equivalente a um terço de toda a mão-de-obra mundial. Segundo CHOSSUDOVSKY (2003), esta crise global é mais devastadora do que a Grande Depressão da década de 1930. "A crise do emprego é também a crise subjectiva do emprego, que leva um número crescente de indivíduos a recusarem-se a manter qualquer emprego, a integrarem-se em quaisquer condições. A crise do emprego é sobretudo a crise do seu conteúdo, na mutação maciça dos ofícios para profissões, dos últimos para profissões com contornos hoje difíceis de identificar" (BOUTINET, 1990, p. 116). Se a luta dos anos 60 foi determinada pela injustiça social, hoje é orientada pela luta contra o desemprego, contra a precariedade do emprego e contra a instabilidade nas carreiras profissionais. O conflito actual está sobretudo ligado à incerteza, ao aparecimento de múltiplas ameaças relativas a empregos e mesmo à sobrevivência das empresas, ameaças que são mal definidas e desconhecidas nos seus contornos como nas suas causas. Todas as semanas, uma empresa multinacional anuncia uma redução mundial da sua mão-de-obra ou a realocação de uma fábrica de um país para outro. Em vez de um "universo relativamente fixo e imóvel", um universo burocrático e estratificado (evocado há trinta anos por R. Sainsaulieu, 1977), somos hoje confrontados com um universo pouco estratificado, imprevisível e em constante mutação, no qual os trabalhadores são levados a competir entre si pelos empregos existentes.

Uma nova representação do trabalho e de si próprio no trabalho está portanto a emergir neste contexto, associada ao desafio de se gerir a si próprio: "Cada vez mais, a população trabalhadora e a maioria dos Trabalhadores do Conhecimento terão portanto de se gerir a si próprios ... E precisam de aprender a desenvolver-se a si próprios" (DRUCKER, 1999). Uma nova perspectiva de carreira está assim a ser construída;

- Os trabalhadores são confrontados com um quadro baseado na incerteza, em mudanças profundas e não tranquilizadoras. Ao mesmo tempo, no entanto, as empresas querem investir em capital humano;
- Este contexto organiza uma nova perspectiva de carreira e uma nova representação do trabalho e da vida profissional (mobilidade entre empresas, mobilidade no tipo de trabalho);
- A transição de um quadro onde a empresa geriu realmente as carreiras dos seus profissionais mais valiosos para um quadro onde os mesmos profissionais se encarregam eles próprios de gerir a sua própria empregabilidade.

É verdade que hoje em dia, o grupo muito heterogéneo de "pessoal profissional e de gestão" continua a ser relativamente privilegiado, mesmo que seja afectado por vários tipos de fenómenos, tanto vantajosos como desvantajosos para eles:

²⁵ Ver *Visão*, No. 731 de 8 de Março de 2007, p. 78 e seguintes.

- A sua multiplicação, graças à democratização da educação, mas ao mesmo tempo a sua relativa desvalorização;
- A sua formação permaneceu muito geral (matemática, física, tecnologia) e a sua atribuição a funções principais, e não a ofícios específicos;
- A sua mobilidade entre as principais funções, em particular para os preparar para as funções de super líderes;
- A criação, apesar de tudo, de novos campos: gestão de recursos humanos, marketing, finanças;
- O alongamento da cadeia de comando, que transforma engenheiros em super técnicos, sujeitos a ordens de cima;
- Encurtando a duração da carreira, através da libertação dos mais de sessenta anos;
- A multiplicação de técnicos, que empobrecem a função dos gestores e que, eles próprios, são considerados como tendo uma profissão. O seu mercado de trabalho muito grande, graças aos seus diplomas, às suas competências, às suas redes, à sua capacidade de criar os seus próprios empregos (especialmente em consultoria), graças a bons salários, que permitem uma capitalização susceptível de ser investida nos seus próprios empregos. No entanto, isto não impede o seu desemprego. Finalmente, mesmo que o pessoal profissional e de gestão perca certas vantagens (salário mensal, férias pagas), a sua "identidade profissional" é, no entanto, menos ameaçada do que a de outros empregados.

O desafio que os empregados, gestores, técnicos e trabalhadores enfrentam hoje em dia está ligado à necessidade de lidar com a incerteza e a mudança. Face a esta realidade, precisam de mobilizar os seus recursos pessoais e, ao mesmo tempo, multiplicar os meios de restabelecer o vínculo social e profissional em ruptura e de mostrar solidariedade e criatividade, particularmente sob a pressão de uma gestão exclusivamente centrada nos resultados produtivos.

Nos anos 60, a identidade profissional tinha uma dimensão colectiva muito forte, mas hoje em dia a tendência é profundamente individualista.²⁶ Neste contexto de imprevisibilidade, o conceito de competência torna-se central para a apropriação do sucesso e para o desenvolvimento profissional. Ser competente é ser qualificado e capaz de satisfazer as exigências dos constrangimentos profissionais. A responsabilidade de gerir a própria carreira e assegurar a própria empregabilidade recairia então sobre a P&MS. O que no passado era feito pelas empresas deve agora ser feito por P&MS individuais. Isto é sem dúvida o que as

²⁶ Embora os P&MS tenham "negociado" o seu estatuto colectivamente, é verdade que sempre foram muito individualistas, rejeitando as "ferramentas" de gestão da força de trabalho (por exemplo, o sistema Hay). Por outro lado, eram eles que queriam e aplicavam políticas de individualização a outros empregados. Contudo, o individualismo como ideologia não deve ser confundido com o processo de individuação que diz respeito a todos os actores sociais, em relação, evidentemente, a acontecimentos, situações e pressões de eficiência na produção.

empresas estão a dizer hoje em dia. Mas a crise económica e financeira e o aumento maciço do desemprego entre os P&MS impedem-nos de alcançar esta "autogestão". Para os outros empregados, conhecemos as dificuldades de reconhecimento das qualificações, qualquer que seja o nível. A capacidade de gerir a sua própria empregabilidade é, portanto, minada.

IX. O sistema de identidades profissionais e os processos que o organizam.

A identidade profissional, como um sistema, desenvolve-se através de múltiplos processos:

- **A filiação**, que implica um acto voluntário de inscrição, traduz um processo de acesso a um grupo socioprofissional através da ligação social e facilita a emergência e manutenção de um sentimento de pertença e reconhecimento social. A construção da identidade, como um processo de identificação, é um processo de pertença e relação (DUBAR, 2002). Para o profissional, por exemplo, desenvolver a sua identidade profissional significa associar-se e reforçar a pertença a um grupo de referência, o que influencia o seu "conhecimento intuitivo" (SAPIR, 1967), o que o leva a "começar a pensar com os outros" (HALBWACHS, 1950), e que favorece a partilha de um "código simbólico comum que sustenta a relação entre os seus membros" (PERCHERON, 1974, p. 32).
- **A reorganização do comportamento** é, portanto, constantemente necessária, associada ao processo de transformação da representação do eu como profissional. A construção da identidade profissional dos executivos está associada ao desenvolvimento de uma representação do "mundo profissional" e à aquisição dos "valores dos diferentes grupos com os quais se relaciona" (PERCHERON, 1974, p. 26). Esta representação e integração de valores reflecte-se em comportamentos e escolhas profissionais, associados a uma "categoria sócio-profissional".
- **A qualificação** (dar uma qualificação e reconhecer uma competência) combina o processo de receber a formação que permite ser qualificado (aquisição de competências), e também o juízo sobre o valor das próprias competências e a auto-valorização que estas implicam. "Configurações típicas de identidade, no campo de trabalho, poderiam ser abstractamente associadas a "momentos" privilegiados de uma biografia profissional ideal: momento de *construção da* identidade tradicionalmente correspondente à formação profissional inicial [...], momento de *consolidação da* identidade ligada à inserção e aquisição progressiva da qualificação nos canais comerciais [...], momento de *reconhecimento da* identidade dominada pelo acesso às responsabilidades nos canais da empresa [...], momento de *envelhecimento da* identidade e passagem progressiva à reforma" (DUBAR, 2002, p. 238).
A *identidade de qualificação* está também associada a conhecimentos que estruturam a identidade profissional, porque a base da qualificação se baseia em conhecimentos, conhecimentos adquiridos através de formação e experiência. Os *conhecimentos adquiridos* estão ligados a conhecimentos teóricos, informação técnica, conhecimentos teóricos essenciais para a formação do profissional. Os *conhecimentos construídos* resultam da aplicação prática dos conhecimentos aprendidos e testados na prática. O *conhecimento integrado*, envolvendo a síntese

entre teoria, prática e a elaboração pessoal da experiência, resulta no desenvolvimento de competências pessoais, ou seja, componentes de auto-conhecimento que são actualizados em várias práticas que, a partir daí, se tornam criativas e não apenas repetitivas.

As *competências* constituem um subsistema que pode ser descrito como transversal, sempre presente e em relação com os outros subsistemas. É um elemento diferenciador e valorizador da identidade profissional, mas intimamente relacionado com os desafios profissionais e situações críticas com que o sujeito é confrontado e deve enfrentar. "É através das competências que a actividade profissional é agora analisada, o que faz deles o instrumento para medir a eficácia das pessoas no trabalho, e de que forma influenciam também as representações que os indivíduos fazem das suas próprias acções. [...]. A competência é também o vector de uma profunda mudança na relação de trabalho. É a este respeito que podemos falar da "lógica das competências", que vemos no trabalho, quando combina a avaliação dos resultados, a individualização dos critérios de mobilidade e o aumento da responsabilidade, e que pretende, ao fazê-lo, substituir a "lógica da qualificação", centrada no reconhecimento de um processo de conhecimentos adquiridos (formação, diploma, experiência) e na organização dos critérios de classificação" (NALLET, EVEQUOZ, 2000, p. 78).

- **A transição**, como processo de mudança e evolução, está ligada à aquisição das competências do grupo socioprofissional de referência, mas com a necessidade de gerir fases de mudança, de controlar as situações, o stress e as atitudes associadas durante estas fases de mudança. É um processo que se estrutura a partir do encontro entre o profissional (com a sua história pessoal, percurso de formação e auto-representação) e a realidade de um contexto sócio-profissional onde é chamado a interagir com pessoas, grupos, em instituições, a promover projectos, a enfrentar desafios, ... etc.
- **A valorização** reflecte o sentido de competência e de reconhecimento pessoal do próprio valor (auto-estima). A valorização é um processo que inclui dois vectores que se desenvolvem simultaneamente. Por um lado, a via formativa e de desenvolvimento das qualificações (competências), com o reconhecimento (*para si próprio e pelos outros*) do valor de si próprio e dos seus conhecimentos, em relação à pertença e com o sentimento de estar integrado num percurso profissional (filiação). Por outro lado, a estruturação da auto-estima e a representação interna do próprio valor como profissional, o que se traduz na capacidade de enfrentar desafios no itinerário profissional (estratégia de *sobrevivência*), a capacidade de assumir riscos e de responder com qualidade e rigor a situações profissionais diárias. Claro que a referência a "desafios" pode ter uma conotação ideológica quando usada para justificar incidentes imprevisíveis ou decisões arriscadas na empresa. No entanto, tem também a ver com a estratégia de se superar a si próprio e de se valorizar perante o risco, que se desenvolve em crianças e jovens, independentemente do estatuto social da família, ou em desportistas de todas as idades. Sobre este ponto, podemos observar a existência de três estratégias presentes em diferentes graus, dependendo

das circunstâncias e situações, em cada um de nós: a *estratégia heróica de se superar a si próprio* (nada é impossível com um coração valente!), a *estratégia dramática* dos determinismos externos: social e cultural (dependendo da minha origem, certas portas estarão sempre fechadas para mim) e a *estratégia de capacidades* de Amartya Sen²⁷, na qual a nossa liberdade (tanto positiva como negativa²⁸) se articula com o nosso comportamento. A 'capacidade' do Sen está associada à liberdade que o actor tem de viver como ele ou ela deseja. O importante não são os bens à sua disposição, mas a forma como esses bens lhe permitem *realizar a si próprio, realizar o projecto de vida que escolheu*. Sen baseia-se na *teoria da liberdade positiva e negativa* proposta por *Isaiah Berlin* (1969) e re trabalhada por *Ronald Dworkin* (1995). A *liberdade positiva* representa aquilo que uma pessoa, tudo considerado, é capaz de alcançar, independentemente dos constrangimentos impostos por outros, especialmente as instituições. O que interessa ao Sen na liberdade positiva são os direitos e a capacidade de os converter em verdadeiros recursos. A *liberdade negativa* corresponde apenas, mas isto também é importante (!), à ausência de restrições por parte do Estado, instituições, grupos ou outras pessoas. Poder-se-ia associar esta liberdade (negativa) à liberdade de condições de trabalho desumanas ou de condições de vida alienantes (individuais ou colectivas).

X. Dimensões da identidade profissional.

A identidade profissional, como qualquer sistema de identidade, envolve três dimensões:

- **Identidade qualificativa**, que incorpora qualificação e reconhecimento.

A qualificação está relacionada com a aquisição de competências, mas também com o reconhecimento de ser capaz²⁹. O reconhecimento está ligado à percepção de competência pelos outros e por si próprio (auto-avaliação). A identidade está também ligada ao percurso pessoal de desenvolvimento de competências, à trajectória de formação e reconhecimento de competências e a toda uma progressão na carreira, o que reflecte este reconhecimento por parte da organização.

Os trabalhadores em geral, e os mais jovens em particular, estão a investir seriamente nesta dimensão da sua identidade profissional. Um jovem gestor entrevistado disse: "Nesta fase, no início da minha carreira, o importante para mim é o que posso aprender, em termos de novos conhecimentos, novas experiências e os desafios a elas associados. Entre a hipótese de ganhar 1500 euros por mês fazendo um trabalho que não é muito interessante e não é muito desafiante do ponto de vista de novos conhecimentos e a hipótese de ganhar 1000 euros por mês fazendo um trabalho

²⁷ Sen, A. *Repensando a Desigualdade*. Paris, Seuil, 1992. Sen, A. *Identidade e Violência*, Paris, O. Jacob, 2006. Dada a forma como Sen define o termo "capacidade", este não pode ser traduzido nem como capacidade nem como competência. Tal como Paul Ricoeur e outros tradutores, traduzimo-lo portanto como 'capacidades'.

²⁹ Ricoeur retomou a teoria da capacidade de Amartya Sen em P. *Les parcours de reconnaissance*, Paris, Stock, 2004. usa esta expressão de "reconhecimento de ser capaz" (ligado à "capacidade").

interessante, no qual posso aprender muito e desenvolver novos conhecimentos e responsabilidades, prefiro a segunda hipótese. O desenvolvimento de novas competências, juntamente com novos conhecimentos integrados, é visto como um investimento em si mesmo, o que melhora e aumenta as qualificações e o capital de conhecimento do profissional.

- **A identidade categórica** integra o sentimento de pertença, de ter comportamentos, atitudes ou representações em linha com os esperados na empresa ou pelo grupo profissional. Está associado ao sentimento de ser reconhecido como pertencente a categorias mais gerais (gestores, etc.). A identidade profissional está também associada à ideia de uma categoria de pertença (DUBAR, 2000) e frequentemente à categoria sócio-profissional construída pelo INSEE. A categoria agrega todo um conjunto de aspectos típicos da vida de um certo número de indivíduos que têm algo em comum, aquilo a que Emile Durkheim chamou "formas de fazer, sentir e julgar".
- **A identidade integrativa** é simultaneamente uma construção cognitiva e emocional que reúne a filiação (o processo pelo qual a pessoa se inscreve e participa nas actividades do seu grupo socioprofissional) e a integração (os mecanismos de construção integrativa e o envolvimento num grupo socioprofissional ou comunitário).

Estas dimensões estão estreitamente associadas ao sucesso sócio-profissional, que por sua vez está ligado à avaliação intra e interpessoal (auto-estima) e aos mecanismos defensivos (mecanismos de defesa) e adaptativos (*coping*).

XI. Identidade e modelos de sucesso pessoal e profissional.

Todo o ser humano aspira a alcançar o que é importante para ele. No entanto, nem todas as aspirações são automaticamente realizadas. O processo pelo qual uma pessoa se torna competente está ligado à auto-avaliação³⁰ e avaliação externa. A partir do *feedback*, o indivíduo reage à forma como os outros o julgam e revê as suas próprias avaliações; depois identifica os seus pontos fracos e fortes. As fraquezas tornam-se pontos fortes, através do auto-desenvolvimento, aprendizagem, e tentativa e erro auto-correctores. Mas o sucesso³¹ não está apenas ligado ao sentimento de competência; resulta da síntese entre valor percebido (auto-estima), desafio percebido (complexidade) associado à responsabilidade (natureza e complexidade das tarefas), aptidões (conhecimento, saber-fazer, aptidões interpessoais), *capacidade de reacção* e resiliência. A esta síntese junta-se a apreciação e os aspectos práticos da gestão da própria carreira. Mas estes processos não são independentes do contexto e das condições de trabalho, que podem deteriorar-se ao ponto de causar grandes problemas de saúde, levando por vezes mesmo ao suicídio.

³⁰ Algumas populações, com pouca formação, têm dificuldade em dar um passo atrás de si próprias e são por isso incapazes de utilizar eficazmente as suas capacidades de auto-avaliação.

³¹ O sucesso é obviamente uma função do contexto económico e social e também da competência daqueles que estabelecem os objectivos, muitas vezes com base em critérios arbitrários.

Dubar (2000) considera que o indivíduo, inclusive nas suas actividades profissionais, se identifica com pessoas ou personagens idealizadas (heróis, sábios, etc.). No contexto actual, coloca-se a questão de "com que heróis, com que modelos de referência os vários profissionais se identificam? A representação do sucesso e da realização profissional é uma construção mental individual com impactos e interacções colectivas. Nesta construção, o indivíduo tem em conta as suas necessidades, projectos pessoais, referências educativas, qualificações e a cultura em que se desenvolveu como pessoa. Esta construção mental tem características estreitamente ligadas à representação de si próprio, como profissional, num contexto particular, uma realidade social específica (empresa, economia, globalização, exigências de competitividade, instabilidade ou precariedade do emprego). A necessidade de gerir a incerteza e as exigências (função, responsabilidades) está directamente relacionada com as competências que o sujeito já adquiriu ou terá de desenvolver rapidamente. Propor um modelo de sucesso pessoal e profissional pode parecer questionável e arriscado. Pode ser criticado por fazer parte de um processo de idealização e de legitimação normativa, susceptível de distanciar o actor social das necessidades reais de acção. No entanto, pode ser demonstrado que este processo de idealização está a funcionar, em diferentes graus, em todos os actores sociais, apoiando-se em vários sistemas de valores e crenças (religiosos, políticos, filosóficos, etc.). Além disso, este processo interage com a dinâmica inversa das realizações pragmáticas. Na vida quotidiana, há um constante recuo entre *a idealização de* práticas e a prática de ideais, através de projectos, sonhos, a tensão da realização. Além disso, o actor social utilizará *comportamentos adaptativos (bio-psico-sociais)* que o podem levar a mudar o seu comportamento, os seus valores de referência e a representação que faz de si próprio numa situação. Mas estes comportamentos, que lhe permitem assumir as identidades prescritas e socialmente esperadas, irão deparar-se com a necessidade igualmente determinante de valorização e *reconhecimento* interno e externo. Estes quatro processos (*idealização, realização, adaptação e reconhecimento*) desempenham um papel importante na construção e manutenção das identidades profissionais, bem como da identidade pessoal.

Conclusão

No momento em que escrevemos, um despacho da AFP informa-nos que "o Tribunal de Segurança Social (TASS) de Nanterre acaba de condenar a Renault por "culpa imperdoável" no suicídio de Antonio B, um engenheiro informático de 39 anos, que se atirou do 5º andar do edifício principal do Technocentre Renault em Guyancourt (Yvelines), no dia 20 de Outubro de 2006. A sua família sentiu que a Renault não tinha respeitado as suas obrigações de segurança e que o stress profissional a que o empregado estava sujeito tinha contribuído directamente para o seu acto.

A Sra. B., viúva de Antonio B. disse: "É um grande alívio, é uma grande satisfação depois de mais de três anos de batalha. Finalmente foi feita justiça pelo meu marido. Eles estão a reconhecer o que ele sofreu, o que ele sofreu por causa da Renault. Espero que isto seja um forte sinal para todas as empresas que sacrificam tudo no altar da rentabilidade, e para os empregados saberem que a justiça está do seu lado. Não são apenas os casos que obtêm cobertura mediática, há pessoas em todo o lado que se avariaram. Esta é uma mensagem forte para lhes dizer: "levantem as vossas cabeças".

Pela sua parte, disse Rachel S., a advogada da família. "O que eu espero é que seja finalmente aceite que as pessoas devem ser colocadas de novo no centro de todas as decisões. Isto significa que temos de deixar de invocar a vulnerabilidade das pessoas para explicar as suas acções.

"De acordo com o seu poder ou miséria, as decisões judiciais torná-lo-ão branco ou preto" escreveu La Fontaine em "Les animaux malades de la peste". Felizmente, isto nem sempre é verdade. A decisão da TASS honra a justiça, mas também confirma a necessidade de recusar a injustiça de onde quer que ela venha. Max GALLO já dizia, no seu romance *L'oiseau des origines* (Paris, Laffont, 1974): "É sempre a recusa que nos dá à luz. Quis ir mais longe na recusa porque descobri que é uma conquista de si próprio e do outro" (1974). Alain TOURAINE também afirmou a importância da oposição, nos e através dos movimentos sociais: "É o gesto de recusa, de resistência, que cria o sujeito" (1993). O facto de a identidade poder ser afirmada através da oposição é interessante, pelo menos na medida em que o actor tem os meios para controlar as suas emoções e ansiedades, onde pode viver os seus conflitos sem se destruir, onde pode dar sentido às suas *reivindicações* sem se perder na violência, o que nem sempre é fácil em situações de extrema constrição.

Encontramos aqui a forma como George H. MEAD (1934, tr.fr. 2006), pai do construtivismo simbólico, evoca a oposição entre o "eu" (espontâneo) e o "eu" (formas convencionais próximas das identidades sociais): "Em certos domínios o indivíduo pode afirmar-se a si próprio. Certos direitos são reconhecidos dentro de (certos) limites. Mas quando a tensão se torna demasiado grande, estes limites já não são observados e o indivíduo afirma-se de forma violenta" (*Op.cit.* p. 269). Poder-se-ia acrescentar aqui que a *violência* pode ser dirigida contra outros, mas também contra si próprio. Claro que pode ser o resultado de uma revolta contra a injustiça, o desprezo, a negação da dignidade de alguém por outros, etc. Mas também pode ser associado ao sentimento de ser vítima. Mas também pode ser associado a um sentimento de auto-superioridade, legitimado pelo facto de se pertencer a um grupo supostamente superior (racismo, sexismo, etc.). Mas quando este sentimento de superioridade, este desejo de afirmação, dentro do grupo, "encontra uma expressão funcional, torna-se completamente legítimo. Este poder torna-nos eficazes. Poder afirmar-se em toda a originalidade, é isso que é desejável" (*Op.cit.* p. 267). Axel HONNETH, por sua vez, concorda com a MEAD, quando fala sobre o facto de que "o potencial da individualidade é libertado através de um aumento dos espaços de liberdade legalmente garantidos" (*The struggle for recognition*, 2008, 102). Note-se de passagem a diferença com o título do último livro de Paul RICOEUR: *Parcours de la reconnaissance* (2004). Honneth baseia-se na *teoria de Hegel sobre a luta pelo reconhecimento* (*The Phenomenology of Spirit*, 1807, tradução francesa recente, 2006) enquanto Ricoeur desdobra os múltiplos significados do reconhecimento.

SAINSAULIEU³² também conta com a dialéctica Hegeliana de Mestre e Escravo para compreender e explicar a dinâmica de identidade dos trabalhadores. Segundo Hegel, é o desejo de um objecto que funda o início da dialéctica que conduz ao reconhecimento do eu. No decurso deste movimento de desejo para a coisa, o sujeito satisfaz o desejo concorrente de outro sujeito. Uma "luta até à morte" entre dois desejos absolutos tem então lugar. Para ser reconhecido, é preciso esquecer o seu próprio desejo de reconhecimento para aceitar o do outro. Sainsaulieu utiliza este modelo para mostrar que a constituição da identidade individual está profundamente enraizada nas relações sociais (incluindo profissionais). É ao sair vitorioso desta luta que o sujeito pode ser reconhecido (e reconhecer-se a si próprio), adquirindo os meios de poder que lhe permitem escapar a posições alienantes. "Toda uma sociologia do poder de ser eu próprio poderia assim ser desenvolvida para melhor compreender as circunstâncias sociais da formação das identidades" (1977, p.327). Pelo contrário, para Paul Ricoeur, esta necessidade de enfrentar o conflito para o ultrapassar é minimizada, em favor da relação entre acção, capacidade racional e múltiplos reconhecimentos. Segundo ele, o reconhecimento da minha identidade por mim ou por outros pode ser estudado em termos de um caminho (linguístico, filosófico ou psicológico). Ele propõe a sequência dos vários significados do reconhecimento: do *reconhecimento como identificação* (reconheço algo ou alguém, a sua identidade) ao *reconhecimento como gratidão* (ser grato pela forma como sou acolhido, dar ou receber valor, etc.), passando pelo *auto-reconhecimento* (construção ou reconstrução da identidade, apropriação de capacidades³³) e pelo *reconhecimento intersubjectivo* recíproco (amor, direito e estima social)³⁴.

Dito isto, a questão principal é a confusão entre individuação³⁵ e individualismo, que foi recuperada pelo capitalismo liberal e que gera "auto-fadiga", segundo a expressão de Alain EHRENBURG (1998), com a depressão a instalar-se como resultado de restrições institucionais ou relacionais, como efeito de uma pressão geral para alcançar a auto-realização (que se tornou uma ideologia). Esta ligação entre a saúde ocupacional e os limites da ideologia do sucesso pode ser vista, por exemplo, na análise do "Capitalismo e auto-realização: os paradoxos da individuação" de Axel Honneth³⁶. Depois de Simmel (1983), menciona que o conceito de individuação se aplica a quatro fenómenos diferentes: 1. a individualização dos percursos pessoais; 2. o isolamento crescente dos actores (numa sociedade de desprezo ou indiferença); 3. o aumento da capacidade de reflexão; 4. A afirmação de maior autenticidade (2006, p.308).

Podemos ver, portanto, que a individualização, normalmente associada à subjectivação, à singularização do indivíduo, e à construção da sua identidade pessoal, é constantemente alimentada por identificações contraditórias, que são inicialmente assumidas no sentido de

³² Em Sainsaulieu (1977) ver todo o capítulo 8 (identidades colectivas e auto-reconhecimento no local de trabalho, pp. 302-343), mas mais particularmente a sua "releitura do esquema Hegeliano de auto-reconhecimento", pp. 319 e seguintes,

³³ De facto, Ricoeur recorre ao trabalho de Amartya Sen, como nós próprios aqui fazemos, tendo em conta a teoria das "capacidades".

³⁴ Ricoeur pede explicitamente emprestada esta trilogia a Honneth (2004, p. 295).

³⁶ Honneth, 2006, pp. 305 - 323.

optimizar experiências, mas que o sujeito terá então de abandonar para continuar a sentir-se a si próprio, ou para relançar um projecto que o obriga a transformar para se tornar outro. Na actual situação de crise, que provavelmente será prolongada, não podemos "contentar-nos com um discurso maniqueísta em que os 'maus da fita' fariam todo o possível para monopolizar a riqueza e os 'bons da fita' seriam sistematicamente privados; ou em que os 'vilões preguiçosos e debochados' só teriam o que mereciam e os 'trabalhadores corajosos' seriam recompensados pelos seus esforços" (Vincent de GAULEJAC e Isabel TABOADA-LEONETTI, 1994, p.112). Por conseguinte, é importante afastar-se um pouco da afirmação de opiniões estigmatizantes. Temos visto como os processos de identidade são constantemente invadidos por contradições paradoxais mas necessárias que guiam o nosso modo de vida.³⁷

Bibliografia.

- ALMEIDA, P., Rebelo, G., *A era da competência, um novo paradigma para a Gestão de Recursos Humanos e Direito do Trabalho* Lisboa, Editora RH, 2004,
- ANTOINE, J. *Valeurs de Société et Stratégies des Entreprises*, Paris, Presse Universitaire de France, 1996,
- ANTUNES, S., Personalidade e sucesso profissional, in *Emprego e Carreiras* suplemento do Semanário Expresso, Novembro, Lisboa, 2006, (p.8-9), 2006,
- BEAUVOIS Jean-Léon. *La Psychologie quotidienne*. Paris, Prensas Universitaires de France, 1984,
- BELLIER Suzanne *Le savoir-être dans l'entreprise. Utilité en gestion des ressources humaines*; Paris, Vuibert, 2004,
- BERGER Peter, LUCKMANN Thomas - *The Social Construction of Reality*; Londres, Doubleday, 1966; *La construction sociale de la réalité*; Paris, Méridiens Klincksieck, 1986,
- ,
- BERLIM, Isaiah *Four essays on liberty, 2nd ed.* London, Oxford University Press, 1969,
- BETTELHEIM, Bruno - "Comportamento individual e de massas em situações extremas. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, pp.417-452,
- BETTELHEIM, Bruno - *Surviving*, Paris, Laffont, 1979,
- BOUQUET Brigitte - "Identidade profissional"; em BARREYRE J.-Y., BOUQUET B. (Directores) - *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Paris, Bayard, 2006,
- BOUTINET Jean-Pierre *L'anthropologie du projet*, Paris PUF, 1990,

³⁷ Segundo Honneth, com base em Anthony GIDDENS (1987), uma contradição é paradoxal quando, através da realização intencional de uma intenção, a probabilidade desta intenção se concretizar é efectivamente reduzida (2006, pp. 286-287).

- BRUNER Jérôme S., TAGIURI, Renato A percepção das pessoas, em G. Lindzey (ed.), *Handbook of social psychology*, vol. 2, Cambridge, Addison Wesley, 1954. Pp. 634-654,
- CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle e VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990a, 232 p. (Coll. Psychologie d'aujourd'hui),
- CAMILLERI Carmel " Identité et gestion de la disparité culturelle : essai d'une typologie " in CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle et VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990a, 232 p. (Coll. Psychologie d'aujourd'hui). 1990b, pp. 85 - 110,
- CASTEL Robert - "De l'indigence à l'exclusion : la désaffiliation"; em DONZELOT Jacques - *Face à l'exclusion. Le modèle français*; Paris, Editions Esprit, 1991,
- CAUSER, Jean-Yves, DURAND Jean Pierre & William GASPARINI *Les identités au travail. Analyser e controlar*. Toulouse, Octares, 2009,
- CHEVRIER J., FORTIN G., LEBLANC R., THEBERGE M. - "La construction du style d'apprentissage"; in *Éducation et francophonie. Revue scientifique virtuelle*, 2000, XXVIII (1) (Cf. na Internet: <http://www.acelf.ca/revue>),
- CHOSSUDOVSKY M. - *A Globalização da Pobreza e a Nova Ordem Mundial*; Lisboa, Editorial Caminho, 2003,
- CLOUTIER Richard, GOSSELIN Pierre, TAP Pierre - *Psychologie de l'enfant* ; 2^o édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005,
- CODOL Jean-Pierre - *Similar e diferente. Recherche sur la quête de la similitude et de la différence sociale* ; Aix-en-Provence, Université de Provence, 1979 (Thèse d'Etat),
- CODOL Jean-Pierre - " La quête de la similitude et de la différenciation sociale. Une approche cognitive du sentiment d'identité"; in TAP Pierre - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 162-181,
- CODOL Jean-Pierre - "Diferenciação social e não-diferenciação"; em TAJFEL H. (Dir.) - *The Social Dimension*; Cambridge/Paris, Cambridge University Press/Maison des Sciences de l'Homme, 1984,
- CRENNER Emmanuelle " Être retraité : quelle identité après le travail ? *Économie et statistique*, n^o 393 - 394, 2006, pp. 41 - 60,
- DESROSIERES Alain, GOY A., THEVENOT Laurent - "L'identité sociale dans le travail statistique". La nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles"; in *Économie et Statistique*, n^o 152, Fevereiro de 1983, pp. 55-81,
- DORON Roland e PAROT Françoise *Dictionnaire de Psychologie*, Paris, PUF, 1990,

- DRUCKER Peter - *Management Challenges for the 21st Century*; New York, Harper Collins Publishers Inc, 1999,
- DUBAR Claude - *La socialisation* ; Paris, Armand Colin, 1991 ; 2^a edição, 2002,
- DUBAR Claude - *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation* ; Paris, PUF, 2000,
- DWORKIN, Ronald *Levar os direitos a sério*. Paris, PUF, 1995,
- EHRENBERG Alain - *La fatigue d'être soi, Dépression et Société* Paris, Odile Jacob, 1998,
- ERIKSON Erik H. - *Childhood and society*; York, Norton, 1950, (8) (tr.fr. *Enfance et société*, 1950 Neuchâtel, D & N.),
- ERIKSON Erik H., NASS Joseph (trans.), LOUIS-COMBET Claude (trans.) - *Adolescência e crise: a busca da identidade*; Paris, Flammarion, 1972, 348 p. (Coll. Champs, n° 60),
- ESPARBÉS-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence e TAP Pierre - "Stratégies de personnalisation et appropriation des compétences à l'adolescence: différences entre garçons et filles"; em LESCARRET O. LEONARDIS M. (de) (Eds.) - *Séparation des sexes et compétences*; Paris, L'Harmattan, 1996, pp. 247-277,
- GAULEJAC Vincent de e TABOADA-LEONETTI Isabel *La lutte des places; Insertion et désinsertion*, Paris, Ed. de l'Épi, 1994,
- GAULLIER Xavier "Emploi, retraites et cycles de vie. *Retraite et Société*, n° 37, Paris, La Documentation Française, 2002, pp. 166 - 207,
- GAULLIER Xavier *Le temps des retraites. Les mutations de la Société salariale*. Paris, Seuil, 2003,
- GIDENS Anthony A *Constituição da Sociedade. Elementos de uma teoria de estruturação*. Paris, PUF, 1987,
- HALBWACHS Maurice *La mémoire collective*, Paris, PUF, 1950,
- HEGEL Georg W.F. *Phenomenology of Spirit* (versão original, 1807) Paris, Vrin (tradução de B. Bourgeois), 2006,
- HONESS Terry M., YARDLEY, Krysia, *Self e Identidade: Perspectivas ao longo do ciclo de vida*. Londres e Nova Iorque, Routledge & Kegan Paul, 1987. (Ver também Amazon Kindle Edition, 2007),
- HONNETH Axel *A Sociedade do Desprezo. Rumo a uma Nova Teoria Crítica*. Paris, La Découverte, 2006a,
- HONNETH Axel " L'autonomie décentrée " em F. Gaillard, J. Poulain e R. Schusterman *La modernité en questions. De Richard Rorty a Jürgen Habermas*. Paris, Cerf, 2006b,

- HONNETH Axel *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2008,
- HUTEAU Michel - *Cognição e personalidade. La dépendance-indépendance à l'égard du champ* ; Paris, Laboratoire de Psychologie différentielle, 1981, (Tese),
- HUTEAU Michel. - *Les conceptions cognitives de la personnalité*; Paris, PUF, 1985,
- HUTEAU Michel - *Estilo cognitivo e personalidade. La dépendance-indépendance à l'égard du champ* ; Lille, Presses universitaires de Lille, 1987,
- JANET Pierre *L'évolution psychologique de la personnalité*. (1929) Relato completo das palestras dadas em 1929 no Collège de France de acordo com as notas estenográficas revistas por Miron Esptein. Livro para descarregar! 1ª edição: Paris, Éditions Chahine, 1929. Re-edição do texto: Paris: La Société Pierre Janet com a assistência do CNRS, 1984, 327 p. ,
- KELMAN, Herbert C. "Conformidade, identificação e internalização: Três processos de mudança de atitude". *Journal of Conflict Resolution*, 2, no. 1 (1958): 51-60,
- KOGAN N *Cognitive Styles in Infancy and Early Childhood*, Hillsdale, NJ, Erlbaum, 1976,
- KOLB David A. *Aprendizagem Experimental. Experience as the Source of Learning and Development*; Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice Hall, 1984,
- LAGACHE Daniel " La psychologie : conduite, personnalité, groupe " em Coll. *Somme de médecine contemporaine*. Paris, Edição Médicale, 1951,
- LEBOVICI Serge - "Le psychanalyste et l'étude des interactions précoces"; in *Revue française de Psychanalyse*, 1985, volume 49, pp. 1307-1329,
- L'ECUYER René - *Le concept de soi* ; Paris, PUF, 1978,
- L'ECUYER René - "Les transformations de l'identité personnelle à travers l'évolution du concept de soi chez les adultes et les personnes âgées"; in TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 53-60,
- L'ECUYER René - "O desenvolvimento do autoconceito ao longo da vida" em LYNCH M. D., NOREM-HEBEISEN A. A., GERGEN K. J. (Editores) - *Autoconceito. Advances in theory and research*; Cambridge (Massachusetts), Ballinger, 1981, pp. 200-218,
- L'ECUYER René - *Le développement du concept de soi, de l'enfance à la vieillesse*; Montréal, Presses Universitaires de Montréal, 1994,
- LEHALLE Henri - *Psychologie des adolescents* ; Paris, PUF, 1995,
- LEYENS Jacques Philippe *Sommes-nous tous des psychologues ?* Bruxelles, Mardaga, 1983,
- LEYENS Jacques Philippe, BEAUVOIS Jean Léon *Psicologia social. L'ère de la cognition*, tomo 3, Presses Universitaires de Grenoble, 1997,

- LIPIANSKY Edmond-Marc - "Identité subjective et interaction" ; em CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle et VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 173 - 211,
- LIPIANSKY, Edmond-Marc, TABOADA-LEONETTI Isabelle, VASQUEZ Ana, "Introduction à la Problématique de l'identité"; em CAMILLERI Carmel, KASTERSZTEIN Joseph, LIPIANSKY Edmond-Marc, MALEWSKA-PEYRE Hanna, TABOADA-LEONETTI Isabelle e VASQUEZ Ana *Stratégies identitaires* ; Paris, PUF, 1990, (Coll. Psychologie d'aujourd'hui) pp. 7-26,
- LORENZI-CIOLDI Fabio - "Discrimination between self and others and social categorisation"; in *Revue internationale de Psychologie sociale*, edição especial *Dynamique personnelle et identités sociales*, Toulouse, Privat, 1988, n° 2, pp. 239 - 256,
- MALEWSKA-PEYRE Hanna, TAP Pierre (Eds.) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence* ; Paris, PUF, 1991,
- MALRIEU Philippe - *Les émotions et la personnalité de l'enfant* ; Paris, Vrin, 1967,
- MALRIEU Philippe - " Genèse des conduites d'identité " ; in Pierre TAP (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980 ; 2ª edição, 1986, pp. 39-51 (Coll. Sciences de l'homme),
- MALRIEU Philippe - "Milieux sociaux et genèse de la personne"; in *Enfance*, número especial *Hommages à René Zazzo*, 1996, n° 2, pp. 134-142,
- MALRIEU Philippe - *La construction du sens dans les dires autobiographiques*. Toulouse, Erès, 2003,
- MARCIA, James E. "Identidade e Autodesenvolvimento" Em Richard Lerner, Anne Peterson, e Jeanne Brooks-Gunn eds. *Enciclopédia da Adolescência* (Vol. 1). Nova Iorque: Garland, 1991,
- MASSONNAT Jean, PERRON Jacques. - Pour une approche multidimensionnelle de l'identité de la personne" *Psychologie française*, 1990, volume 35, n° 1, pp. 7-15,
- MEAD Georges H. - *Mind, self and Society from the Standpoint of a Social behaviorist*, (1º edição 1934); *The mind, the self and society*. Paris, PUF, Le lien social, 434 p., 2006,
- MONTEFIORE Alan "Identidade pessoal e identidade cultural" em F. Gaillard, J. Poulain e R. Schusterman *La modernité en questions. De Richard Rorty a Jürgen Habermas*. Paris, Cerf, 2006, pp. 211-229,
- MUSSEN Paul - "La formation de l'identité"; in TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation*; Toulouse, Privat, 1980, pp. 12-21,

- NALLET F., EVEQUOZ G. - "Compétence et orientation professionnelle"; in BELLIER Suzanne (Editor) - *Compétences en action*; Paris, Editions Liaisons, 2000,
- OUBRAYRIE Nathalie, SAFONT Claire, TAP Pierre - " Identité personnelle et intelligence sociale. A propos de l'estime de soi sociale"; in *Cahiers internationaux de Psychologie sociale*, Liège, 1991, n° 9-10, pp. 63-76,
- PERCHERON Annie - *L'univers politique des enfants*; Paris, Fondation Nationale des Sciences Politiques/Armand Colin, 1974,
- PINOL-DOURIEZ Monique - *Bébé agi - bébé actif. A emergência do símbolo na economia interactiva*; Paris, PUF, 1984,
- RAWLS John *Théorie de la Justice* Paris, Seuil, Pontos, 2009,
- RASMUSSEN David "Repensar a subjectividade. Narrative identity and the self" em F. Gaillard, J. Poulain e R. Schusterman *La modernité en questions. De Richard Rorty a Jürgen Habermas*. Paris, Cerf, 2006, pp. 253 -263,
- RICOEUR Paul *Parcours de la reconnaissance. Três estudos* Paris, Stock/Gallimard, folio Essais, 2004,
- RICOEUR Paul *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil Points Essais, 1990,
- ROGERS Carl Ransom - *The client-centered Therapy*; Boston, Houghton Mifflin, 1951,
- SAINSAULIEU Renaud - *L'identité au travail* ; Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1977 ; 3ª edição,
- SEN Amartya, *Identidade e Violência. A Ilusão do Destino*. Paris, Odile Jacob, 2006,
- SEN Amartya, *Rethinking Inequality* Paris, Seuil, 1992,
- SIMMEL Georg "Individualismus", in *Schriften zur Sociologie. Eine Auswahl*, Frankfurt, 1983, pp. 267 - 274. (citado por Honneth, 2004),
- SORDES Florence, Esparbès Sylvie, Tap Pierre " Contrôle de soi et stratégies de développement : le coping en question ". *Psicologia e Educação (Associação Francesa de Psicólogos Escolares)*, 16, 81-96. (Disponível em www.pierretap.com documento n° 112),
- TAP Pierre Relations interpersonnelles et genèse de l'identité *Annales de l'UTM. Homo XVIII*, 7-43, 1979 (disponível em www.pierretap.com documento n° 30),
- TAP Pierre (Editor) - *Identité individuelle et personnalisation* ; Toulouse, Privat, 1980a ; 2ª edição, 1986, 490 p. (Coll. Sciences de l'homme), (Parcialmente disponível www.pierretap.com, documento n° 34/34b),

- TAP Pierre (Editor) - *Identités collectives et changements sociaux* ; Toulouse, Privat, 1980b ; 2^a edição, 1986, 490 p. (Coll. Sciences de l'homme). (Parcialmente disponível em www.pierretap.com, documento n° 35/35b),
- TAP Pierre - *La Société Pygmalion ? Intégration sociale et réalisation de la personne* ; Paris, Dunod, 1988, 263 p. (Coll. Organisation et sciences humaines). (parcialmente disponível www.pierretap.com documento n° 80),
- TAP Pierre - "Personnalisation et conflits d'identité à l'adolescence"; in *Aprendizagem / Desenvolvimento: Revista internacional*; Lisboa, Institut Piaget, n° 10, 1990, pp. 77-84, (disponível em www.pierretap.com documento n° 93),
- TAP Pierre - "Socialisation et construction de l'identité personnelle"; em Hanna MALEWSKA-PEYRE H., Pierre TAP (Eds.) - *La socialisation de l'enfance à l'adolescence*; Paris, PUF, 1991, pp. 49-73, (disponível em www.pierretap.com documento n° 100),
- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Fsián Hocine, Sordes-Ader Florença "Coping strategies and social desirability" Lisboa, *Aprendizagem Desenvolvimento*, Instituto Piaget, vol IV, n° 15-16, pp. 165-173, 1995 (disponível www.pierretap.com documento n° 126),
- TAP Pierre, Esparbès Sylvie, Sordes-Ader Florence " Identité et stratégies de personnalisation " *Bulletin de Psychologie*, 428, L, pp. 185 - 196, 1998 (disponível em www.pierretap.com documento n° 166),
- TAP, Pierre, VINAY, Aubeline - "Dynamique des relations familiales et développement personnel à l'adolescence" em J.P.Pourtois et H. Desmet *Parent éducateur Paris, PUF*2000, pp. 87 - 157,
- TAP Pierre - "Enfance et Identité sexuée" em Richard CLOUTIER, Pierre GOSSELIN, Pierre TAP - *Psychologie de l'enfant* ; 2^o édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005, Chapitre 10, (pp. 277- 298 + corrigés 265 - 268 + bibliografia). 2005a,
- TAP Pierre - " La construction de l'identité personnelle chez l'enfant " em Richard CLOUTIER, Pierre GOSSELIN P., Pierre TAP - *Psychologie de l'enfant* ; 2^o édition, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2005, Capitre 11, pp. 299 - 322 + corrigés 468 - 470 + bibliographie. 2005b,
- TAP Pierre - "Identidade e exclusão"; in *Connexions*, n° 83, 2005c, pp. 53-78,
- TAP Pierre - "Identidade"; em Jean Yves Barreyre, Brigitte Bouquet, André Chantreau, Pierre Lassus *Dictionnaire critique de l'action sociale*; Paris, Bayard Edition 1996, pp. 192 - 194. Reimpresso e revisto em Jean-Yves Barreyre e Brigitte Bouquet *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*; Paris, Bayard, 2006, pp. 293 - 295,
- TAP Pierre, ESPARBES-PISTRE Sylvie, SORDES-ADER Florence - " Identité et stratégies de personnalisation " ; in *Bulletin de Psychologie*, tomo 50, n° 428, 1997, pp. 185-196. (Disponível em www.pierretap.com documento n° 166),

- TAP Pierre, ROUDES Rolande, ANTUNES Samuel - "La dynamique personnelle et les identités professionnelles, en situation de changement" AFPA/INOIP, Lille (em breve, 2010),
- VANDENPLAS-HOLPER Christiane - *Desenvolvimento psicológico na idade adulta e na velhice. Maturité et Sagesse*. Paris, PUF (Pédagogie d'aujourd'hui), 289 p., 1998,
- WALLON Henri - "Objectivos e métodos da psicologia" *Infância*, 1-2, 1963, pp. 5 - 71,
- WALLON Henri - "Psychologie et éducation de l'enfance" *Enfance*, n° spécial, 1976 pp. 3-433,
- WITKIN H. A., GOODENOUGH D. R. - "Cognitive styles: Essence and origins" *Psychological Issues*, Monograph No. 51, 1981,
- ZAZZO René - 1980 " Les dialectiques originelles de l'identité " in Pierre TAP (directeur) *Identité individuelle et personnalisation*, Toulouse, Privat, pp. 207 - 218.

=====