

Trajelórias de incerteza: a instabilidade laboral como modo de vida

Joana Gomes de Almeida¹

Resumo

A problemática da precariedade e da instabilidade laboral tem sido um tema recorrente quando o objeto de análise é o mercado de trabalho em Portugal. A grande parte da discussão acerca da precariedade e instabilidade situa-se num olhar sobre o trabalho por conta de outrem. Quando nesta matéria se aborda o trabalho por conta própria, geralmente sobressai o fenómeno dos “falsos recibos verdes”. Não obstante a evidente importância dessa “fatia” do trabalho (in)dependente, acreditamos que é possível analisar a precariedade e a instabilidade laboral como uma realidade igualmente importante quando falamos de “reais” trabalhadores por conta própria. No quadro das transformações que têm vindo a ocorrer no mercado de trabalho em Portugal, no sentido da sua flexibilização, importa questionar quais os efeitos que a precariedade e a instabilidade terão no trabalho por conta própria. No presente ensaio são exploradas as consequências da passagem do capitalismo social para o novo capitalismo flexível, e os efeitos que essa transformação tem trazido ao nível social e laboral nas trajetórias dos indivíduos. Problematiza-se, igualmente, a relação entre essas transformações e a decisão individual de encetar pela via do empreendedorismo (entendido aqui como trabalho por conta própria).

Palavras-chave: mercado de trabalho, flexibilidade, precariedade.

Introdução

A difusão de formas flexíveis ou instáveis de emprego (ou “mau” emprego como afirma Hespanha *et al.* [2007]) que caracteriza a evolução do mercado de trabalho na sociedade da informação, desde o advento da globalização da economia (que preconiza o capital financeiro), tem marcado o discurso político e a investigação sociológica desde finais dos anos 80 (cf., Kovács, 2002; Sá, 2010).

¹ Bolseira de doutoramento da FCT no CES: Sociologia: Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo.

As mudanças ocorridas nas últimas três décadas no mercado de capitais, nas comunicações e nos transportes, no papel do Estado-Nação, nos padrões de consumo e no espaço geopolítico decorrentes da globalização da economia, permitiram, segundo Manuel Castells (2007), a emergência de uma economia com capacidade de funcionamento em tempo real numa escala planetária.

Numa economia globalizada, com a predominância da lógica financeira e da rentabilidade a curto-prazo, as empresas procuram acima de tudo a flexibilidade e a redução de custo fixos, privilegiando os investimentos capazes de obter lucros o mais rapidamente possível. Para responder às exigências do mercado de forma “*just in time*” (Antunes, 2000), os empregadores procuram uma força de trabalho capaz de se adaptar rapidamente às necessidades da empresa num contexto de forte concorrência. A empresa flexível passa a ver vista como o modelo organizacional privilegiado para fazer face a um mercado globalizado cada vez mais concorrencial e instável. Assiste-se à desintegração vertical e espacial das empresas através da segmentação produtiva (Kovács, 2002). Esta segmentação produtiva leva à criação, dentro da mesma empresa, de trabalhadores centrais e periféricos. Os trabalhadores considerados centrais podem ser incluídos no que Kovács (2002) apelida de flexibilização qualificante, isto é, a formação a este segmento de trabalhadores é considerado pelas empresas como um investimento. Um investimento que assenta na ideia de que uma mão-de-obra qualificada e motivada tem maior capacidade de adaptação às mudanças. Simultaneamente a esta valorização profissional, as empresas flexíveis tendem a criar uma mão-de-obra periférica desqualificada, que permite à empresa a flexibilidade numérica necessária para se ajustar à procura do mercado. Subjacente a esta flexibilização quantitativa está a ideia de que a desregulação dos dispositivos protetores dos trabalhadores é condição *sine qua non* à competitividade (Kovács, 2002).

Apesar do conceito de precariedade assumir diferentes contornos e de ser objeto de divergência entre os autores, este surge comumente associado ao de flexibilidade. Contudo, segundo Kovács (2005), a relação quase instintiva que se instalou entre estes dois conceitos deve ser abordada com precaução. Salientando que as diversas formas de emprego flexível (contratos temporários, trabalho independente e a tempo parcial) são caracterizadas pela diversidade e heterogeneidade, a autora apresenta o seu principal argumento: podem existir várias combinações entre emprego flexível e

emprego precário (embora ambas não se associem necessariamente). Neste contexto, de uma forma geral, Kovács descreve o emprego flexível como um trabalho desmotivador, mal remunerado e pouco reconhecido, provocando no trabalhador um sentimento de inutilidade². Por outro lado, o trabalho precário é descrito como inseguro, instável, onde o trabalhador se encontra numa situação de ausência de previsão a longo prazo, de grande vulnerabilidade económica, de restrição dos direitos sociais e de forte ameaça de cair numa situação de desemprego.

No entanto, para Kovács (2005), analisar as transformações do emprego assente neste modelo dualista não é suficiente. Para a autora, existe uma tendência para o aumento das desigualdades entre trabalhadores permanentes e flexíveis e uma crescente diferenciação das situações de emprego. A seu ver, as formas flexíveis de emprego são ambíguas e por isso podem ter implicações diferenciadas. Foi neste sentido que a autora (2005) se propôs a compreender as condições e as perspetivas daqueles que se encontravam numa situação de emprego flexível. Os resultados apontaram para a existência de grandes diferenças entre emprego estável e flexível; contudo, não significa que existam fronteiras rígidas entre estes tipos de emprego.

Nesta linha de pensamento podemos igualmente situar Hytti (2010), que reforça esta perspetiva ao afirmar que a divisão que é feita por muitos autores entre empreendedorismo inseguro e trabalho por conta de outrem seguro, é questionável. Segundo esta autora, o elemento de insegurança está presente em ambas as alternativas. O que requer um estudo mais aprofundado acerca dos elementos de segurança e insegurança em torno do empreendedorismo e do trabalho assalariado. Para Hytti (2010), estes elementos devem ser enquadrados na atual estrutura do mercado de trabalho.

Segundo Kovács (2005), as formas mais relevantes que o emprego flexível tem assumido em Portugal têm sido os contratos de duração determinada, o trabalho

² Kovács (2005) reconhece dois movimentos de flexibilização nas empresas (flexibilização quantitativa e qualitativa), e por esse motivo, distancia-se da perspetiva crítica que associa a flexibilidade de emprego à precariedade e dos defensores da flexibilidade que enaltece a flexibilidade qualificante, ignorando a flexibilidade precária. A autora não demoniza a flexibilidade, antes faz uma análise rigorosa que não se coaduna nem com os discursos extremados da perspetiva neoliberal ou da perspetiva crítica. Ainda assim, não deixa de refutar as teses neoliberais sobre a generalização do trabalho inteligente e o aumento das oportunidades e opções para todos, uma vez que a propagação de visões neoliberais em prol da competitividade nas políticas de emprego tende a enquadrar cada vez mais pessoas na lógica da “via baixa”.

temporário, a tempo parcial e o trabalho independente ou autoemprego. No caso específico do trabalho por conta própria, a autora reconhece que este enquadra uma grande diversidade de situações; não obstante, apesar da sua ambiguidade, Kovács (2005: 26) afirma que este tipo de trabalho resulta de duas estratégias opostas:

“uma decorre da desvalorização do trabalho, na medida em que serve essencialmente para transferir a gestão do trabalho e os riscos para os trabalhadores que têm pouca qualificação ou se encontram numa posição de vinculação contratual precária; outra valoriza o trabalho, visto que o recurso ao trabalho independente implica o desenvolvimento de novas competências por parte dos trabalhadores autónomos com alto nível de qualificações.”

A ambiguidade que permeia o trabalho independente resulta, segundo Kovács (2005), da diversidade de situações que encerra, abrangendo casos de trabalho altamente qualificado independente, e situações que se tratam na verdade de trabalho dependente (conhecidos por “falsos recibos verdes”).

Tendo presente que os países do Sul da Europa são os que registam maiores taxas de desemprego³ e que, igualmente, registam as mais elevadas taxas de autoemprego e trabalho independente⁴, não será legítimo assumir a possibilidade de que parte destes trabalhadores independentes poderão ser na verdade o produto da imposição de uma situação de precariedade laboral, resultado da externalização de determinados postos de trabalho?

A clandestinidade que rodeia o fenómeno dos “falsos recibos verdes” esconde uma cifra negra, difícil de contabilizar. Contudo, à medida que este tipo de contrato de trabalho se foi disseminando das classes mais baixas para a classe média, a denúncia destas situações foi ganhando força. A emergência de movimentos como o FERVE (Fartos Destes Recibos Verdes) foi uma das faces mais visíveis deste fenómeno nos últimos anos.

³ A taxa média de desemprego dos países do norte da Europa (Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Alemanha, Luxemburgo e Holanda) foi, em 2011, de 7,0%. O sul da Europa (Chipre, Estónia, Grécia, Irlanda, Itália, Malta, Portugal, Eslováquia, Eslovénia e Espanha) registou uma média de taxa de desemprego de 14,5% (Comissão Europeia, 2012).

⁴ Segundo dados recentes do relatório do Observatório Europeu de Emprego acerca do autoemprego na Europa (2010), este, nos países do sul da Europa, onde se inclui Portugal, supera a média europeia (EU-27) - que se situa nos 15% - onde por exemplo, a Grécia regista em 2009 uma taxa de 30% de autoemprego do total de empregados. Assim, apesar do peso subsidiário que o autoemprego tem relativamente ao trabalho por conta de outrem (Freire, 1995), em 2012, Portugal foi o terceiro país da União Europeia (27) com maior taxa de autoemprego (21,1%) (Eurostat, 2013).

Não obstante a evidente importância dessa “fatia” do trabalho independente, acreditamos que é possível analisar a precariedade e a instabilidade laboral como um aspeto igualmente importante de uma reflexão sobre os “reais” trabalhadores por conta própria. No quadro das transformações que têm vindo a ocorrer no mercado de trabalho em Portugal, no sentido da sua flexibilização, deve perguntar-se quais os efeitos que a precariedade e a instabilidade podem ter no trabalho por conta própria?

Se atentarmos à divisão concetual comumente invocada na definição de empreendedorismo, que remete para as motivações para o trabalho por conta própria – empreendedorismo de oportunidade e de necessidade (cf., Storey, 1991; Burns, 2001; Ferrão, Conceição, & Baptista, 2005; Deli, 2011; Global Entrepreneurship Monitor, 2013, entre outros) –, percebemos que a flexibilização do mercado de trabalho (relativamente às condições laborais anteriores dos trabalhadores por conta própria) desempenha um papel importante na decisão de enveredar pela via do empreendedorismo.

Nesta conceptualização, são invocadas as chamadas motivações “*push*” e “*pull*” (cf., Burns, 2001; Ritsila & Tervo, 2002; Caliendo & Kritikos, 2010; Niefert, 2010, entre outros). Estando relacionadas, respetivamente, ao empreendedorismo de necessidade e de oportunidade, as motivações “*push*” dizem respeito a circunstâncias em que o indivíduo, perante perspetivas negativas face à sua inserção no mercado de trabalho (desemprego ou emprego precário), se sente forçado a criar um negócio. Nestes casos, os indivíduos podem considerar a formação de um negócio como a melhor alternativa. Por sua vez, as motivações “*pull*” enquadram-se em situações em que os indivíduos são, primeiramente, atraídos pela perspetiva de criar um negócio (Storey, 1991). Características como a autonomia, estatuto social e a maximização do lucro são associadas a motivações “*pull*”. Já situações de procura de segurança laboral, insatisfação no trabalho anterior, más perspetivas futuras e desemprego são referidos como fatores “*push*” (Burns, 2001).

Deste modo, percebemos que muitos indivíduos, num contexto de desemprego intermitente (ou eminente) ou de más condições laborais por conta de outrem, podem percecionar o trabalho independente como último reduto (cf., Deli, 2011). Se tomarmos as características que a flexibilização do mercado de trabalho tem assumido em Portugal no sentido da crescente deterioração das condições laborais para a maioria dos trabalhadores, podemos tomar como hipótese que, mesmo quando se trata de

empreendedorismo de oportunidade (i.e., quando o indivíduo abandona o trabalho assalariado por sua própria iniciativa), muitos destes empreendedores encerram em si trajetórias de “desencanto” com o trabalho assalariado. Neste sentido, podemos perceber que o contexto de precariedade que se tem disseminado a nível laboral em geral, pode desempenhar um papel muito importante na decisão de abandonar o trabalho por conta de outrem para se tornar trabalhador por conta própria.

Se para uns a decisão de se tornar trabalhador por conta própria é perspetivada como uma oportunidade para crescer profissionalmente, para outros trata-se de uma alternativa ao desemprego e/ou a precariedade laboral.

Neste contexto, importa questionar que expectativas estarão a ser defraudadas e a alavancar os casos de empreendedorismo por oportunidade, tendo-se presente a sua relação com as mudanças que têm vindo a ocorrer nas sociedades ocidentais.

1. A estabilidade como inimiga

A passagem de um trabalho maioritariamente formal e institucionalizado (associado à era do pleno emprego e do fordismo) para um trabalho instável, desinstitucionalizado e informalizado (associado ao emprego flexível e como resposta à rigidez do fordismo), é associada a fatores que estiveram na base da crise do emprego, a saber: (i) a preponderância do capital financeiro numa economia globalizada; (ii) a difusão das tecnologias de informação e comunicação; (iii) a nova divisão internacional do trabalho; (iv) a reestruturação das empresas em prol de uma racionalização flexível (combinando lógicas contraditórias de flexibilidade qualitativa e quantitativa); (v) o predomínio de uma política económica neoliberal; (vi) a ausência de uma relação de paridade entre capital e trabalho que se manifesta na deterioração dos termos e poder de negociação entre classe trabalhadora e patronato; (vii) e a debilidade dos sindicatos, i.e., a fragilização da defesa dos interesses do trabalho a nível transnacional, suscitada pela atuação das multinacionais e pela distância implícita nas relações laborais que estas perpetram (deterioradoras do poder negocial do trabalhador) (Kovács, 2005).

Segundo Kovács (2005), a conjugação destes fatores levou a uma fragmentação e segmentação do mercado de trabalho que se apoia na individualização das relações laborais, dificultando assim a ação coletiva e a construção de uma identidade e

consciência de classe. Este fenómeno tem sido acompanhado por duas linhas de pensamento que a autora apelidou de perspectiva neoliberal e perspectiva crítica. Enquanto a primeira anuncia o fim do trabalho assalariado e a emergência de um novo modelo de trabalho (trabalho autónomo) como uma nova era de oportunidades para todos, a perspectiva crítica postula que esta transformação irá beneficiar apenas uma pequena elite, remetendo a esmagadora maioria dos trabalhadores para a precariedade e/ou para o desemprego. Estas duas posições remetem para uma flexibilização laboral que, segundo Kovács (2005), agrega em si mesma dois movimentos contraditórios – um de flexibilização qualitativa (ou “via alta”) e outro de flexibilização quantitativa (ou “via baixa”). É neste contexto que a autora clarifica o tipo “ideal” de empresa competitiva, a empresa “magra”, que agrega em si mesma dois tipos de estratégia: a “via alta” e a “via baixa”.

Este tipo de empresa concentra em si dois tipos de força de trabalho, atribuindo a cada um valores distintos por referência ao grau de conhecimentos envolvidos na realização das tarefas. Deste modo, este tipo de empresa centra-se nas atividades de maior valor acrescentado e subcontrata ou deslocaliza as outras atividades. Este modus operandi apoia-se na forte convicção de que a flexibilidade do trabalho, ao permitir a variação do volume de emprego, dos salários, dos horários e do local de trabalho (deslocalização), é uma importante fonte de competitividade. Qualquer esforço protecionista do trabalho por parte dos governos ou sindicatos é tomado como um obstáculo à competitividade, já que é contrário à flexibilidade. Numa tal abordagem, por um lado, valorizam-se os recursos humanos fundamentais para a realização de atividades de forte valor acrescentado nas empresas centrais, investindo-se na melhoria das suas competências e formação, delegando responsabilidades, e promovendo o espírito de equipa e de cidadania empresarial (“via alta”); por outro, aumenta-se e desvaloriza-se uma força de trabalho ligada a atividades de baixo valor acrescentado, colocando-a em desvantagem relativamente às perspectivas de empregabilidade. Esta força de trabalho pode ser contratada, despedida e externalizada de acordo com as necessidades de adaptação ao mercado por parte das empresas (“via baixa”) (Kovács, 2005).

Associada à “via alta” está, portanto, a flexibilização qualitativa, i.e., a capacidade de adaptação rápida dos indivíduos e unidades da organização às novas exigências e

oportunidades do mercado, compatível com atividades centrais intensivas em aplicação / produção de conhecimento. Essa capacidade obtém-se através da qualificação polivalente e do compromisso a longo prazo entre empregadores e empregados. Deste modo, existe uma preocupação com a melhoria da competitividade com vista à alta qualidade não apenas dos produtos e dos serviços, mas também do emprego e das condições de trabalho. A “via baixa”, por seu turno, privilegia uma flexibilização quantitativa, i.e., a redução dos custos através do recurso a emprego inseguro e mal pago. Concentram-se nas empresas subcontratadas que desempenham atividades pouco intensivas em temas de conhecimento (*idem*, 2005).

Nas obras “A corrosão do carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo” (1998) e “A cultura do novo capitalismo” (2006), Sennett contesta a posição dos entusiastas do novo capitalismo, desconstruindo o argumento de que este sistema resulta numa maior liberdade para os indivíduos. O autor vem refutar este raciocínio ao dizer que essa liberdade não é libertadora ou emancipadora das pessoas, mas mais uma forma camuflada de controlo e exploração dos trabalhadores. Ao longo dessas obras, o autor estabelece as diferenças entre o sistema capitalista social e flexível e as consequências que advieram dessa mudança. Na sua perspectiva, a burocracia militarizada associada ao capitalismo social assume a forma de estabilidade, e representa um tempo de longa duração onde as regras eram claras para os trabalhadores. Um tempo que permitia aos trabalhadores organizar as suas narrativas pessoais através de uma carreira profissional com sentido. Pela primeira vez, era possível ao trabalhador fazer planos para o futuro. Com a transição para o capitalismo flexível operou-se um corte definitivo com o passado, gerando-se um quadro político, económico e social onde reina a incerteza, a insegurança e o curto prazo (Sennett, 1998, 2006; Standing, 2011).

Se a burocracia associada aos princípios do regime militar podia ser criticada como fonte de escassa autodeterminação (combatida pelo próprio Sennett na sua juventude), protegia as camadas mais pobres, inserindo-as através do desempenho de um trabalho. A aparente solução para a falta de autodeterminação do regime flexível que trazia a bandeira da liberdade e de oportunidades para todos, tornou a sociedade mais desigual (advinda do lema “o vencedor fica com tudo”). A exponencial produção de riqueza foi uma evidência, mas esse retorno apenas beneficiou uma ínfima minoria. Isto significa

que a burocracia (onde se incluía o Estado) que, com a sua “jaula de ferro” conseguia fazer uma mínima redistribuição da riqueza pela sociedade, deu lugar a uma sociedade desorientada num tempo amorfo, onde reinam critérios arbitrários de progressão na carreira.

Para compreender esta transformação, Sennett (2006) aponta para três mudanças fundamentais que se deram dentro das organizações e que determinaram a extinção do antigo capitalismo: (i) a deslocação do poder dos gerentes institucionais para investidores que através da aquisição alavancada se tornaram acionistas das empresas e que tinham todos os recursos para decidirem o futuro da organização; (ii) a orientação destes acionistas para resultados em curto prazo, onde impera a mudança permanente em prol do enriquecimento rápido e fácil nos mercados financeiros; (iii) o desenvolvimento de novas tecnologias ao nível da comunicação à escala planetária que forneceu as condições para a eliminação do diálogo e da interpretação dentro das organizações. A automação do trabalho braçal e intelectual reduziram a necessidade de mão-de-obra, renegando o princípio anterior da inclusão das massas pouco qualificadas. Deste modo, a “necessidade de se manter à frente da máquina” (*idem*, p. 47) torna-se prioritário para não ser deixado para trás. Naturalmente, a competição incentivada por estas instituições gera altos níveis de stress e ansiedade, uma vez que a recompensa só irá para o grande vencedor. Equiparando a nova estrutura institucional a uma máquina de MP3, pela sua flexibilidade e pela rápida capacidade de ser programada em qualquer sequência, Sennett (2006) afirma que estas instituições parecem indiferentes às necessidades dos trabalhadores, organizando as suas prioridades em torno da procura imediata do mercado.

A sua busca incessante pela mudança e para o futuro tornou estas empresas reféns de investidores de Davos e de vício de ver “mexer” as quotas da empresa no mercado financeiro. Assim, uma empresa pode estar a funcionar bem, mas a ânsia de que poderia estar melhor, deixa milhares de fora. Glória Rebelo (2005: 195) denuncia este aspeto no seguinte paradoxo:

“quando uma grande empresa internacional anuncia o despedimento de milhares de trabalhadores, a cotação na Bolsa das suas acções sobe imediatamente”.

Nesta conjuntura, o Estado também não se mostra grande fonte de suporte. A dependência do Estado destas empresas levou a uma relação incestuosa onde os

interesses económicos prevalecem sobre as reais necessidades das pessoas que são excluídas desta cultura. Chavões como uma sociedade estável é uma sociedade estagnada, alimentam um sistema económico assente na ideologia de “destruição criativa”, como Schumpeter apelidou.

Acresce o atual panorama de profunda crise económica europeia que tem sujeitado Portugal a severas medidas de austeridade que, segundo Costa (2012), tem causado impactos devastadores no mercado de trabalho e nas relações laborais. O autor (2012), ao fazer um balanço das medidas de austeridade que têm sido impostas a Portugal desde 2010, aponta três efeitos sobre o mercado de trabalho que têm posto em causa os próprios fundamentos do projeto social europeu: (i) desvalorização salarial, (ii) inversão da redução dos tempos de trabalho, (iii) práticas de flexibilização do mercado de trabalho.

A pressão generalizada para a flexibilização das relações laborais – ao nível contratual, salarial e das condições de trabalho –, tem marcado uma tendência para a individualização das relações laborais que dificulta a ação sindical (Costa, 2012; Estanque & Costa, 2012). Os mesmos direitos que conferiam dignidade, reconhecimento e estatuto profissional aos trabalhadores, são atualmente postos em causa quando nas medidas impostas pela troika torna-se evidente uma opção pelo modelo neoliberal (em detrimento do projeto social europeu) (Estanque & Costa, 2012). Segundo Costa (2012), a posição periférica face aos restantes países-membros (nomeadamente em relação aos países do norte da Europa) e a austeridade imposta a Portugal decorrente da dívida europeia contraída, resultou numa institucionalização da precariedade. Por outras palavras, com a revisão do código laboral, a austeridade foi “convertida em lei” (*idem*, 2012: 405), legitimando a precariedade como modo de vida dos trabalhadores.

2. A incerteza como modo de vida

Sennett (1998, 2006), ao analisar o capitalismo burocrático que caracterizava as sociedades do pleno emprego, apresenta-nos uma época onde o trabalho e a própria vida eram previsíveis e passíveis de planeamento a longo-prazo. As relações sociais eram aprofundadas e uma ética do trabalho funcionava como sustentáculo da legitimação de uma narrativa individual e social imbuída de sentido. Era uma época em que, apesar das

muitas críticas de que estas instituições extremamente hierarquizadas foram alvo, o aparelho burocrático operava ao nível da redistribuição da riqueza e da inserção social de todos através do trabalho. Havia espaço para um sindicalismo com poder negocial e o Estado cumpria a sua obrigação de minorar a desigualdade social.

Com o advento do novo capitalismo (ou capitalismo flexível), o longo prazo e o compromisso deram lugar ao frugal, ao desprendimento e à cooperação superficial. A ausência de laços duradouros, de lealdade e a orientação para os resultados e a satisfação imediata não fornecem a base necessária para o desenvolvimento de valores sociais duráveis.

A dimensão temporal do novo capitalismo está no conflito que cria entre carácter e experiência, um tempo fragmentado que impede os indivíduos de construírem um “eu” sustentável através de uma narrativa contada na primeira pessoa, e que ameaça a própria sociedade ao repudiar qualidades basilares do carácter que permitem aos indivíduos vincularem-se mutuamente. A incerteza e a desconfiança, como um vírus, contaminaram todas as esferas da vida humana. O sentimento do trabalhador de estar sempre a iniciar algo diferente induz no indivíduo um estado permanente de incerteza, onde a experiência passada não é capaz de orientá-lo. Esta assunção permanente de riscos incompreensível e sem qualquer critério legitimador leva muitos ao desgaste emocional, esvaziando a sua narrativa de sentido. O corte com o passado que caracteriza as empresas flexíveis repudia a experiência e o talento, levando os trabalhadores à sensação de que não pertencem a lado nenhum: o desterro do carácter (Sennett, 1998). O constante movimento lateral entre empresas flexíveis, e a escassa informação que dispõem acerca das novas funções, encerra muitos trabalhadores num ciclo de precariedade difícil de quebrar. Este fenómeno foi apelidado por Castel (1998) como a “desestabilização dos estáveis”.

Este grupo de trabalhadores, apelidado por Standing (2011) de *precariado* (por oposição histórica ao assalariado, classe típica do modelo de regulação fordista que tende a desaparecer), experiencia nas suas trajetórias o que o autor apelida de quatro *A's*: *anger*, *anomie*, *anxiety* e *alienation*. Segundo Standing (2011), ser *precariado* não se limita apenas a ter um emprego inseguro, de estar em postos de trabalho de duração limitada e com proteção laboral mínima, é ter um *status* que não oferece qualquer senso de carreira, de identidade ocupacional segura ou proteção estatal. A ode à flexibilidade

exige ao *preariado* a capacidade infinita de adaptação às necessidades do mercado. Para tal, as necessidades das pessoas ficam em segundo plano. O resultado é uma massa crescente de pessoas (à exceção de uma pequena elite) propensa à raiva, à alienação, à anomia e à ansiedade crónica.

Durante o período de extraordinária prosperidade económica associado aos “Trinta Anos Gloriosos” (1945-1975) do pleno emprego, como lhes chamou Fourastié (1979), o desemprego estava associado a determinadas franjas populacionais. Falava-se esporadicamente do assunto e o discurso dominante era o da inadaptação e da incapacidade individual de inserção social. Atualmente, este fenómeno é muito mais complexo e multiforme do que se podia pensar (Paugam, 2003).

Segundo Sá (2010), o trabalho precário surge associado a quatro características: i) insegurança no emprego; ii) perda de regalias sociais; iii) salários baixos; iv) descontinuidade nos tempos de trabalho. Deste modo, o trabalho flexível põe em causa os próprios elementos de estruturação da experiência social. De acordo com Santos *et al.* (2013) a precariedade ultrapassa a esfera do trabalho, imergindo os trabalhadores numa realidade totalizante de insegurança, indefinição e instabilidade, de ausência de horizontes a médio ou longo prazo, de vulnerabilidade económica, de restrição dos direitos sociais e de forte ameaça de situação de desemprego. Segundo estes autores (2013), o movimento de precarização tem vindo a assumir um carácter cada vez mais estrutural na vida social, incrustando a incerteza na construção subjetiva das trajetórias profissionais que, (des)reguladas pela qualidade intermitente do emprego, se traduzem na permanente descontinuidade dos trajetos laborais, na alternância, sempre mutável, entre estatutos de emprego, de tempos de trabalho e de relações laborais, tornando a fragmentação na única característica imutável da experiência vivida (Santos *et al.*, 2013; Standing, 2011, 2012; Kovács, 2002; Casaca, 2005).

3. A ininteligibilidade das trajetórias

Encontrar o seu lugar no meio do caos é uma tarefa difícil, e quando os indivíduos se deparam com este grande tabu moderno do fracasso, a interpretação do seu significado na sua história pode ser algo muito penoso. Face a este panorama, Sennett (2006) questiona o papel do Estado face a estes trabalhadores excluídos do tecido produtivo.

A automação, o aumento da longevidade e a queda da natalidade revelou a desresponsabilização e a incompetência do sistema previdenciário. A inutilidade tornou-se tabu, assim como o fracasso.

Segundo Sennett (2006), neste novo capitalismo, os laços interpessoais são frouxos e faz questão de lembrar que tudo (e todos) são descartáveis. O mercado de trabalho flexível impõe ao indivíduo questões existenciais que põem em causa o ângulo do seu “eu” na sociedade: “quem precisa de mim?” ou “quem cuida de mim?” ficam suspensas num ar denso de desconfiança mútua num triângulo entre empresas, Estado e trabalhadores. O curto-prazo não permite o desenvolvimento da confiança nem da responsabilidade, onde a autoridade perde a sua legitimidade. Hoje o trabalho é informal e difuso e assume a simpática forma de “trabalho em equipa”, que ao invés de fomentar uma colaboração profunda assente na comunicação onde as diferenças são reconhecidas, instiga à intriga, competitividade sem limites e conseqüentemente, à desconfiança e desestruturação dos laços de sociabilidade entre colegas de trabalho. Numa empresa que não se responsabiliza por nada, a culpa “morre solteira” no discurso da “reestruturação” (Sennett, 1998, 2006).

Se capitalismo hierarquizado tinha como objetivo a inclusão de todos os trabalhadores (independentemente das suas competências), este sistema visa “separar o trigo do joio”, tratando os trabalhadores como “cérebros”, submetendo-os a testes de aptidão impessoais que ao invés de avaliar as competências adquiridas ao longo da vida, procura potenciais competências (polivalentes) a serem desenvolvidas no curto-prazo e a rápida adaptação a diferentes condições e contextos de trabalho. Descobriu-se então não só uma nova forma de valorizar a aptidão, mas mais importante: legitimar a exclusão de aptidão. Nesta procura, a perícia tornou-se sinónimo de rigidez. No tempo do capitalismo social, a perícia marcava o processo produtivo. “Fazer bem por fazer” era motivo de orgulho pessoal. No capitalismo flexível, a perícia é desvalorizada, ou pelo menos, menos necessária do que antes. Acresce que para desenvolver uma perícia é necessário tempo – tempo que as empresas flexíveis não fornecem. Assim, se a perícia no capitalismo social estava associada à meritocracia, atualmente está associada ao talento (à aptidão potencial, à capacidade de se adaptar rapidamente) (*idem*, 1998, 2006).

No contexto do novo capitalismo, a ameaça da inutilidade é reforçada por três fatores: (i) a oferta global da mão-de-obra barata preparada para os novos requisitos das empresas flexíveis (talentos baratos); (ii) a automação, i.e., a substituição de tarefas desempenhadas por operários por máquinas sofisticadas (que podem ser rapidamente reprogramadas para responder à procura do mercado); (iii) a gestão do envelhecimento, i.e., o envelhecimento como rigidez, de inutilidade e improdutividade que leva ao despedimento dos trabalhadores de meia-idade e a contratação de mão-de-obra mais jovem (e barata) (*ibidem*, 2006).

Sennett (2006) reconhece que a detenção de capacitação não significa que esta seja um bem durável, as capacidades têm de ser atualizadas. Contudo, em vez das organizações fornecerem as formações necessárias à sua atualização, preferem contratar jovens a um custo reduzido. Para além disso, os jovens quando se sentem insatisfeitos têm mais tendência para saírem do que os trabalhadores mais velhos que precisam do emprego e dão “voz” à sua insatisfação.

Deste modo, Sennett (2006) afirma que o trabalho perdeu o seu carácter integrador, formal e hierarquizado associado à anterior burocracia, que assentava numa lógica de compensação do trabalho bem feito (objetificação). Neste contexto, os trabalhadores conseguiram organizar as suas narrativas pessoais a longo prazo. Atualmente, segundo a ideologia “nada de longo prazo” do novo capitalismo, a instabilidade e a incerteza são a regra e, neste domínio, a experiência de nada vale aos trabalhadores no caos das empresas flexíveis. Os indivíduos, sobrecarregados de trabalho, sem critérios claros de progressão de carreira (até mesmo arbitrários e preconceituosos) vêem-se numa espiral de ansiedade e aleatoriedade que se reflete em todos os domínios da sua vida em sociedade.

Como consequência da desumanização das instituições, Sennett (2006) aponta três “*deficits* sociais”: (i) o baixo nível de lealdade institucional (devido ao divórcio entre autoridade e poder e autoridade), (ii) diminuição da confiança informal entre os trabalhadores (devido ao incentivo à competição assente no lema o “vencedor que fica com tudo” e ao curto-prazo do trabalho que não favorece o estabelecimento de relações duradouras), (iii) e o enfraquecimento do conhecimento institucional (devido à substituição das camadas intermediárias de trabalhadores capazes de mediar a comunicação dentro da empresa por sistemas informáticos que deixam as camadas mais

baixas sem orientações claras). Estes três défices podem não ter posto em causa a centralidade do trabalho na vida das pessoas; contudo, o trabalho como fator de emancipação foi completamente renegado. Como Sennett (2006) afirma, ao ignorar dois elementos basilares da ética do trabalho - a gratificação postergada e o pensamento estratégico de longo prazo - o prestígio moral do trabalho sofreu alterações profundas.

A vulnerabilidade deste conjunto da população, que Standing (2011, 2012) designa como o *preariado*, pode ser problematizada tendo em consideração três tipos de desigualdades identificadas por Therborn (2006, 2011) - desigualdades vitais, existenciais e de recursos. O aumento das desigualdades vitais entre o *preariado*, isto é, das desigualdades perante a vida, a saúde e até mesmo a morte, condicionam a esperança de vida saudável (*healthy life expectancy*). A influência de fatores relacionados com a condição precária da experiência do trabalho, condiciona tipos de privação variados que afetam a experiência da, e a relação com a, saúde (Baptista *et al.*, 2001). Ainda assim, porque há sempre um certo grau de interdependência entre tipos de desigualdades experienciadas, não podemos conceber este tipo de desigualdade dissociando-a dos restantes (Santos *et al.*, 2013; Costa, 2012).

Na reflexão acerca das desigualdades existenciais (Therborn, 2006, 2011) que afetam milhões de indivíduos que experienciam trajetórias de vida precarizantes, Standing (2011, 2012) propõe, inclusive, que concebamos estas pessoas, não enquanto cidadãos, mas como *denizens* - conceito que, na sua aceção, reflete precisamente a desigualdade existencial a que estes indivíduos, expostos a carreiras de precariedade, estão sujeitos. *Denizen* é, para Standing (2011, 2012), o indivíduo que, ao ser sujeito a um percurso de vida precário, se vê privado de usufruto de um conjunto vasto de direitos de várias ordens: (e.g., cívicos, políticos, culturais, sociais...). Ao *denizen* está vedado o exercício prático de uma ocupação vocacional pois, embora possa deter as qualificações requisitadas, o seu acesso à participação política, cultural ou social é limitado pelas exigências da própria precariedade. Os direitos sociais consagrados pelos aparelhos estatais e organizacionais foram criados à luz de uma sociedade fordista e, por esse motivo, atualmente não encontra instituições capazes de legitimar o seu princípio integrador (associado ao capitalismo burocrático). Deste modo, quem vive na precariedade parece ter sempre um estatuto existencial relativamente limitado, que o

coloca numa posição desigual de autonomia pessoal e de reconhecimento social (Santos *et al.*, 2013; Standing, 2011, 2012; Therborn, 2011: 21;).

Finalmente, na que respeita às desigualdades de recursos (Therborn, 2011: 22), Baptista *et al.* (2001) atesta a o carater irónico de uma sociedade de consumo e de informação, onde a desigualdade de recursos que afeta o *preariado* assume contornos de clara impotência da escolarização no combate às desigualdades e corte com o ciclo da pobreza. Segundo Santos *et al.* (2013), a condição precária de vida alcança, não apenas o domínio da privação de recursos materiais (refletida na generalizada redução de salários, da desproteção social, e da não integração dos mecanismos de proteção), mas também a privação de recursos de outros tipos, como fragilização das redes de capital social, de consumo cultural, de capital simbólico e, claro está, de poder social (Santos *et al.*, 2013).

Retomando a discussão acerca da precariedade no trabalho por conta própria, uma forma de tentar compreender esta realidade poderia passar pela problematização de determinadas trajetórias de precariedade como trajetórias de empreendedorismo. Neste domínio, uma forma de analisar esta relação poderia incluir casos de desempregados que pediram ajuda a instituições públicas para criar os seus próprios empregos.

Face ao “desencanto” ou mesmo ausência de respostas no mercado assalariado, o empreendedorismo tem surgido como uma das soluções mais difundidas na reconquista do direito ao trabalho como fonte de realização pessoal. Almeida e Albuquerque (2013), num estudo exploratório acerca das trajetórias de desempregados que decidiram criar os seus próprios empregos no âmbito do Programa de Apoio ao Empreendedorismo e à Criação do Próprio Emprego do Instituto do Emprego e Formação Profissional, revelam percursos de transição heterogéneos. Ainda assim, num esforço de analisar as associações mais características da descrição da experiência de transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria entre os participantes, identificaram que as perceções de percursos assalariados como precários associam-se mais frequentemente a balanços da transição mais pessimistas e a futuros incertos. Esta conclusão remete-nos para o fenómeno da acumulação de desvantagens que muitos trabalhadores por conta própria experienciam nos seus percursos como assalariados e que, de alguma forma, se reiteram nos projetos por conta própria. De facto, na

investigação destas autoras, surgem de forma expressiva motivações por parte dos participantes que se relacionam com a procura da autonomia laboral; não obstante, as motivações que refletem alguma insatisfação com o trabalho assalariado⁵ assumem um peso relevante. Conforme foi apontado por Portela *et al.* (2008: 70), este tipo de motivação reflete uma certa desilusão com trabalho assalariado e refletem situações em que a criação do próprio emprego surge como uma “promessa de rutura com o círculo de instabilidade que, até então, havia caracterizado as suas histórias de vida”.

Outro aspeto relevante apontado por estas autoras (2013) foi que, apesar das mudanças sentidas pelos participantes (de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria) se situar num registo maioritariamente negativo, ainda assim, a maioria faz um balanço positivo da transição. Esta conclusão remete-nos para o facto de que a decisão de muitos desempregados de encetar a via do empreendedorismo não é, apenas, uma questão envolta em motivações de carácter economicista e racional, mas antes um processo multidimensional onde atuam vários fatores de várias ordens (pessoais e contextuais).

O estudo de Evans e Leighton (1990) é revelador: apesar dos empreendedores anteriormente desempregados falharem mais, de ganharem menos no primeiro ano de emprego por conta própria do que os que estavam empregados por conta de outrem antes de se autoempregarem, muitos continuam a preferir o emprego por conta própria ao invés de tentarem de novo encontrar emprego por conta de outrem. Segundo estes autores (1990), estes dados sugerem que estes indivíduos mantêm-se no autoemprego porque acham que ficariam numa situação pior se desistissem. Contudo, esta questão, ao contrário do que sugere Evans e Leighton (1990), também se pode prender a questões mais profundas que a simples racionalidade económica. Uma possível resposta a esta questão poderia estar relacionada com o significado que o trabalho assume para os participantes do estudo de Almeida e Albuquerque (2013): “realização pessoal”. O papel que o trabalho assume enquanto fornecedor de prazer e de um sentido para a vida e como espaço de crescimento pessoal para estes participantes, dá conta da importância que o trabalho assume enquanto fonte de autonomia (Gonçalves & Coimbra, 2007), e de valorização pessoal. Uma importância que remete, como foi

⁵ A motivação “ter mais tempo para vida familiar” assume neste domínio grande expressividade, especialmente entre as mulheres.

afirmado por Jaccard (1974), para uma necessidade espontânea de crescimento pessoal dos indivíduos através do trabalho. Necessidade que, face à ideologia do curto-prazo associada à flexibilização do mercado de trabalho, não encontra espaço para se desenvolver.

As conclusões do estudo de Almeida e Albuquerque (2013) remetem-nos para dois aspetos importantes no presente ensaio: (i) a crescente precarização do trabalho assalariado leva muitos trabalhadores a optarem para o trabalho por conta própria, (ii) o próprio trabalho por conta própria é igualmente caracterizado por grande precariedade. Esta segunda conclusão é evidente no estudo das autoras quando verificam os contornos maioritariamente negativos dos impactes que advieram com a transição para trabalhadores por conta própria. O impacte mais apontado pelos entrevistados foi a “instabilidade financeira”, que se associa à dificuldade “rendimento incerto”. Segundo as autoras, este impacte e dificuldade foram referidos por todos os participantes, denunciando o sentimento de incerteza em que a maioria dos empreendedores vive⁶. Estas categorias remetem para as dificuldades sentidas pelos entrevistados em fazer face às despesas mensais perante um rendimento incerto. Esse rendimento é apontado como muito baixo ou até mesmo inexistente, o que inviabiliza um planeamento da vida dos entrevistados a longo-prazo e/ou um investimento financeiro maior no negócio, resultando num sentimento de insegurança face ao futuro e até de nostalgia relativamente ao passado (como trabalhadores por conta de outrem). Esta categoria surge, igualmente, como impacte uma vez que a ausência de um rendimento estável e/ou maior afigura-se para os entrevistados como uma dificuldade real com a qual se debatem quotidianamente, e como um impacte (mudança) que adveio com a transição de trabalhador por conta de outrem para trabalhador por conta própria.

Estes resultados vão ao encontro das conclusões do estudo do Projecto-piloto Empreende + Innova (2006), acerca dos fatores que debilitam a imagem e a motivação do empreendedor no espaço SUDOE, que identificam os riscos financeiros como as maiores ameaças percecionadas na criação de empresas. Este estudo (2006) concluiu que os empreendedores percecionam como maiores riscos ao estabelecimento por

⁶ Verificou-se, igualmente, que metade dos entrevistados percecionam o seu futuro como “incerto”.

conta própria a incerteza quanto à realização de receitas e o investimento pessoal em tempo e energia.

Quando todos os recursos são investidos num projeto desta natureza, as consequências de um potencial falhanço podem ser devastadoras. Consequências que irão abater-se, em última análise, nos promotores da sua criação, pondo em causa a sua sobrevivência e hipotecando o seu futuro. Assim, não é de estranhar que exista “aversão ao risco” quando a ideologia do *Self-Made Man* prospera na atual conjuntura de crise económico-financeira. Numa sociedade onde o indivíduo e a sua liberdade são os valores mais elevados, os discursos meritocráticos prosperam. Contudo, a sua legitimidade é uma “faca de dois gumes”: se por um lado liberta, por outro, responsabiliza. Isto significa que, se a liberdade é condição essencial para poder fazer escolhas, não podemos esquecer que existem condições que devem ser asseguradas no sentido de se poder fazer verdadeiramente uma escolha. Contudo, na atual conjuntura do trabalho, seja ele por conta de outrem ou por conta própria, o trabalho não encontra um espaço de realização de cidadania, antes de julgamento, onde impera a lei do mais forte.

Como afirma Sennett (2006), assistimos atualmente à inversão total das responsabilidades. A “reengenharia” e os “downsizings” ganham novo fôlego ao culpar os indivíduos ou as equipas pelos seus falhanços e, por conseguinte, a necessidade de operar a tão importante mudança face aos mercados. O divórcio entre autoridade e responsabilidade torna-se mais um instrumento de dominação e controlo dos trabalhadores, responsabilizando-os pela sua própria situação. Emerge um novo tipo de carácter: do homem pressionado para o homem irónico. Incapaz de se levar a sério numa espiral interminável de mudanças uma vez que não consegue identificar nenhuma autoridade que ateste o seu valor.

Conclusão

Segundo Jaccard (1974), o trabalho corresponde a uma necessidade espontânea do ser humano, fruto de satisfação e realização, onde os indivíduos encontram a sua expressão mais natural, desde que certas condições de ordem psicológica, moral e social estejam asseguradas. Conforme nos alerta Hespanha *et al.* (2007), não só o desemprego

pode trazer consequências ao nível individual e social, mas também o “mau emprego” deve ser alvo de preocupação. Segundo este autor, o “mau emprego” reflete-se não apenas ao nível da instabilidade dos vínculos laborais, dos baixos rendimentos auferidos, da qualidade de vida, e da proteção social destes trabalhadores, mas igualmente numa desqualificação do trabalhador, que confina estes indivíduos a um trabalho sem qualquer expectativa de crescimento pessoal e profissional.

Esta perspetiva alerta-nos para a paradoxalidade do trabalho: se este assume contornos de uma necessidade, essa necessidade não deve ser satisfeita a qualquer custo. A globalização e a flexibilidade das relações laborais a que assistimos atualmente podem conduzir, sob este prisma, a uma desresponsabilização social e desrespeito pela dignidade humana.

A quimera na Nova Esquerda que criticava e queria destruir a “jaula de ferro” tornou-se ironicamente real. A flexibilidade como liberdade tornou-se afinal numa desresponsabilização total pelos trabalhadores e pelos mais vulneráveis. Existe a liberdade de trocar de emprego com extrema facilidade; contudo, essa liberdade, se for a única opção, torna-se numa outra prisão: um ciclo vicioso de incerteza e insegurança que escapa ao controlo dos trabalhadores.

De uma sociedade marcadamente salarial, sinónimo de integração social e cidadania, associada ao “capitalismo social” (Sennett, 2006), passamos a uma sociedade de “risco” (Beck, 1999), de imprevisibilidade, alicerçada na flexibilidade, globalização, na precariedade (Sennett, 1998) e no desemprego estrutural. A transformação operada no mercado de trabalho, no sentido da sua flexibilização, questiona a sua própria função enquanto fonte de cidadania que legitimava a sua centralidade na vida em sociedade. Atualmente, a própria construção de uma identidade de carreira torna-se obsoleta e ininteligível aos olhos de um capitalismo que glorifica a flexibilidade e constante adaptação à incerteza. A constante necessidade de adaptação aos mercados subjugou os trabalhadores a uma flexibilidade existencial, criando uma espécie de trajetórias “*just in time*”, onde o aleatório elimina qualquer critério de escolha. É a incerteza crónica que atualmente dita os trâmites das novas trajetórias laborais.

Bibliografia

- Almeida, J. G., & Albuquerque, C. (2013). *De Desempregados a Empreendedores: Percursos e Experiências*. Viseu: Psicosoma.
- Antunes, R. (2000). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Baptista, I., Cardoso, A., & Perista, P. (2001). Pobreza, Exclusão Social e Transições em Ciclo de Vida: (Re)Traçando Trajectórias (In)comuns em Contexto Europeu. *Cidades – Comunidades e Territórios*, 2, 57-71.
- Beck, U. (1999). *World Risk Society*. Cambridge: Polity Press.
- Burns, P. (2001). *Entrepreneurship and Small Business*. New York: Palgrave.
- Caliendo, M., & Kritikos, A. S. (2010). Start-ups by the unemployed: characteristics, survival and direct employment effects. *Small Bus Econ*, 35, 71-92.
- Casaca, S. F. (2005). Flexibilidade, trabalho e emprego: ensaio de conceptualização. *SOCIUS Working Papers*, nº. 10. Consultado em 1 de Abril de 2013 em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/2025/1/wp200510.pdf>
- Castel, R. (1998). *As Metamorfoses da Questão Social: uma crónica do salário*. Petrópolis: Vozes.
- Castells, M. (2007). *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura - Volume I - A sociedade em rede*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Costa, A. F. (2012). *Desigualdades Sociais Contemporâneas*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Costa, H. A. (2012). From Europe as a model to Europe as austerity: the impact of the crisis on Portuguese trade unions. *Transfer:European Review of Labour Research*, 18(4), 397-410.
- Deli, F. (2011). Opportunity and Necessity Entrepreneurship: Local Unemployment and Small Firm Effect. *Journal of Management Policy and Practice*, vol. 12(4), 38-57.
- Estanque, E., & Costa, H. A. (2012). Labour Relations and Social Movements in the 21st Century. In Denis Erasga (org.), *Sociological Landscapes: Theories, Realities and Trends*. Rijeka: INTECH/ Open Access Publishing, 257-282.
- Evans, D. S., & Leighton, L. S. (1990). Small Business Formation by Unemployed and Employed Workers. *Small Business Economics*, 2(4), 319-330.
- Ferrão, P., Conceição, P., & Baptista, R. (Coord.). (2005). *Inovação, empreendedorismo e desenvolvimento. Preparar Portugal para um novo ciclo de fundos estruturais 2007 – 2013*. Estudo apresentado ao observatório do QCA III. Centro de Estudos em Inovação, Tecnologia e Políticas de Desenvolvimento. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.
- Fourastié, J. (1979). *Les trente glorieuses ou la révolution invisible*. Paris: Fayard.
- Global Entrepreneurship Monitor (2012). *Data*. Disponível em: <http://www.gemconsortium.org/key-indicators>
- Gonçalves, C., & Coimbra, J. L. (2007). Significados e centralidade do trabalho nas sociedades ocidentais contemporâneas: uma abordagem psicológica e histórico-social. *Psychologica*, 44, 401-426.

- Hespanha, P. (Coord.), Caleiras, J., Pessoa, S., & Pacheco, V. (2007). *É o (des)emprego fonte de pobreza? O impacto do desemprego e do mau emprego na pobreza e exclusão social do distrito de Coimbra*. Porto: REAPN.
- Hytti, U. (2010). Contextualizing entrepreneurship in the boundaryless career. *Gender in Management: An International Journal*, vol.25, nº1, 64-81.
- Jaccard, P. (1974). *História Social do Trabalho* (vol I e II). Lisboa: Livros Horizonte.
- Kovács, I. (2002). *As Metamorfoses do Emprego – Ilusões e Problemas da Sociedade de Informação*. Oeiras: Celta Editora.
- Kovács, I. (org.) (2005). *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*. Oeiras: Celta Editora.
- Niefert, M. (2010). Characteristics and Determinants of Start-ups from Unemployment: Evidence from German Micro Data. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 23, 3, 409-429.
- Paugam, S. (2003). *A desqualificação social: Ensaio sobre a nova pobreza*. Porto: Porto Editora.
- Portela, J. (Coord.), Hespanha, P., Nogueira, C., Teixeira, M. S., & Baptista, A. (2008). *Microempreendedorismo em Portugal: Experiências e Perspectivas*. Lisboa: INSCOOP.
- Projecto-piloto Empreende + Innova (2006). *Factores que debilitam a imagem e a motivação do empreendedor*. Disponível em: http://www.empredeinnova.org/es/rte/docs/3_facteurs_affaiblissant_motivation_incoop.pdf
- Rebelo, G. (2005). Alternativas à precariedade laboral: propostas para uma flexibilidade tendencialmente qualificante, comunicação apresentada no Encontro Científico Internacional *Trabalho, Emprego e Precariedade Laboral*, 191-202.
- Ritsila, J., & Tervo, H. (2002). Effects of Unemployment on New Firm Formation: Micro-Level Panel Data Evidence from Finland. *Small Business Economics*, 19, 1, 31-40.
- Sá, T. (2010). "Precariedade" e "trabalho precário": consequências sociais da precarização laboral, *Configurações*[Online], 7, 1-13. Consultado a 7 de Outubro de 2013 em: <http://configuracoes.revues.org/203>.
- Santos, E., Alves da Silva, A., Almeida, J., & Pocinho, R. (2013). Envelhecer precário: notas sobre trajetórias precarizantes de envelhecimento. *Revista Ibero-Americana de Gerontologia*, 1, 118-133.
- Sennett, R. (1998). *A Corrosão do Carácter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Lisboa: Terramar.
- Sennett, R. (2006). *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Standing, G. (2011). *The precariat. The new dangerous class*. Londres: Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2012). The Precariat: From Denizens to Citizens? *Polity*, 44 (4), 588-608.
- Storey, D. J. (1991). The Birth of New Firms – Does Unemployment Matter? A Review of the Evidence. *Small Business Economics*, 3, 167-178.
- Therborn, G. (2006). *Inequalities of the world. New theoretical frameworks, multiple empirical approaches*. Londres: Verso.
- Therborn, G. (2011). Inequalities and Latin America: From the Enlightenment to the 21st Century. *desigualdades.net Working Paper Series*, nº. 1, 1-37. Consultado a 9 de Abril de 2013 em: http://edocs.fu-berlin.de/docs/servlets/MCRFileNodeServlet/FU_DOCS_derivate_000000001967/1_WP_Therborn_Online.pdf?hosts