

Clara Cruz Santos

Profissões e Identidades Profissionais

(Página deixada propositadamente em branco)



E N S I N O

EDIÇÃO

Imprensa da Universidade de Coimbra
Email: imprensauc@ci.uc.pt
URL: http://www.uc.pt/imprensa_uc
Vendas online <http://www.livrariadaimprensa.com>

CONCEPÇÃO GRÁFICA

António Barros

INFOGRAFIA

Carlos Costa
Imprensa da Universidade de Coimbra

EXECUÇÃO GRÁFICA

Tipografia Lousanense

ISBN

978-989-26-0030-7

ISBN Digital

978-989-26-0237-0

DOI

<http://dx.doi.org/10.14195/978-989-26-0237-0>

DEPÓSITO LEGAL

326232/11

Clara Cruz Santos

Profissões e Identidades Profissionais



• COIMBRA 2011

(Página deixada propositadamente em branco)

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| Introdução..... | 7 |
| Capítulo I – Para a Compreensão do Conceito de Profissão..... | 11 |
| 1. Introdução ao Conceito de Profissão..... | 12 |
| 1.1. Correntes Teóricas e Doutrinas Sociais Sobre a Profissão..... | 13 |
| 1.1.1. A Abordagem Funcionalista e a Abordagem Interaccionista da Profissão..... | 13 |
| As teorias Funcionalistas..... | 13 |
| As teorias Interaccionistas..... | 23 |
| 1.1.2. Abordagens Contemporâneas do Conceito de Profissão..... | 26 |
| 2. Elementos Constituintes do Conceito de Profissão..... | 31 |
| Capítulo II – A Construção Social da Identidade Profissional..... | 39 |
| 1. Da Identidade Pessoal à Identidade Profissional..... | 39 |
| Auto-conceito, Identidade e Identidade Social..... | 41 |
| Conceitos Teóricos da Contemporaneidade..... | 48 |
| Construtivismo Social..... | 50 |
| Capítulo III – Profissão e Identidades Profissionais: | |
| Conjugação de Saberes e Práticas..... | 53 |
| Considerações Finais..... | 65 |
| Bibliografia..... | 75 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Projecto Profissional de Larson | 29 |
| Figura 2 – O conceito de Profissão: Quatro significados e quatro pontos de vista | 34 |
| Figura 3 – Constituintes da Representação Profissional | 66 |
| Figura 4 – Sistema de Actividades Profissionais | 67 |

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 – Síntese dos significados teóricos da abordagem funcionalista para os autores enunciados | 21 |
| Quadro 2 – Perfis Identitários Profissionais | 56 |
| Quadro 3 – Configurações Identitárias no Campo Profissional | 59 |

INTRODUÇÃO

A compreensão do processo de legitimação social do movimento de profissionalização é, neste livro, elaborado a partir da análise sociológica sobre os fundamentos histórico-culturais que lhe estão subjacentes e a sua conjugação com um pendor identitário (reconhecimento social da singularidade de uma determinada profissão), não só em termos individuais (actores sociais) mas, igualmente, em termos colectivos (expressões societárias).

A publicação deste livro prende-se com a importância sociológica que a identidade profissional e os movimentos sociais vêm assumindo nas sociedades actuais, nomeadamente, quando nos deparamos com contextos de incerteza e desqualificação social donde o factor emprego tem um peso considerável, bem como pelo facto de sistematizar, criticamente, os contributos teóricos actuais com interesse relevante quer para o mundo académico, quer para os profissionais que quotidianamente lidam com os processos associados ao mercado de trabalho e às consequências identitárias que os sujeitos vivenciam nestes contextos.

Como qualquer outro livro (ou projecto de reflexão) possui um percurso pessoal de ponderação que se inicia, neste caso, com a apropriação do conceito de profissão.

O conceito de profissão é aqui entendido como um processo e produto social, historicamente construído, em concordância com os trabalhos de Abbot (1998), Rodrigues, M. (2002), Macdonald (1995) e Larson (1977).

Pretende-se, deste modo, encontrar uma concepção instrumental do fenómeno “*profissão*” que permita, de forma coerente relacionar, posteriormente, com as questões relacionadas com as identidades profissionais.

A abordagem ao conceito de identidade profissional parte de uma concepção de carácter psicossociológica da construção da identidade pessoal e social do sujeito alargando-se aos seus contextos sociais, com especial ênfase, para o contexto profissional.

Dubar (1997,1998,2000, 2000 a) e Blin (1997) são dois dos autores que mais influenciaram, teoricamente, a explanação aqui presente, do conceito de identidade profissional.

As duas perspectivas não são coincidentes na forma como definem o conceito de Identidade Profissional. Para Dubar (2000, 2000 a), a Identidade Profissional é um fenómeno complexo, produto dos mecanismos de socialização secundária do indivíduo e que apresenta continuidades e descontinuidades com o que designa por identidade herdada do sujeito e com a identidade atribuída ao sujeito pelos outros. Neste sentido, a identidade profissional será sempre forjada num jogo de interações sociais onde o contexto organizacional, as características biográficas do indivíduo e os seus percursos formativos desempenham um papel fundamental.

Para Blin (1997) o contexto social onde se desempenha determinada profissão é fundamental para a consolidação da sua identidade profissional. Esta encontra-se relacionada com o que o autor distingue por práticas e saberes profissionais. Mais do que os aspectos biográficos dos indivíduos importa, sim, analisar, descrever e compreender os elementos organizacionais que se encontram em presença. Deste modo, elementos como formação, características organizacionais, saberes específicos e práticas específicas aparecem como determinantes para a consolidação da identidade profissional do sujeito.

A alusão ao conceito de identidade prende-se, sobretudo, com a análise do conceito de identidade profissional partindo, inicialmente, das questões em torno da identidade pessoal e social até à conceptualização da identidade profissional, distinguindo os mecanismos de atribuição e de assunção da negociação identitária.

Mas se o conceito de profissão é multifacetado, também o processo social de construção de perfis identitários ocupa um espaço marcado pela heterogeneidade, visível no elevado número de sub-conceitos inerentes (identidade, auto-conceito, categorização, protótipos, estereótipos, representação social, entre outros).

A identidade enquanto característica singular de um indivíduo que o distingue inequivocamente de outro, implica, paradoxalmente, uma dualidade. A identidade pessoal (ou a identidade para si) e a identidade para os outros.

Esta aparente dualidade é inseparável, uma vez que a identidade pessoal tem de ser reconhecida e confirmada pelos outros. Por outro lado, este processo não é estável, nem linear. Pelo contrário, apresenta-se complexo e dinâmico, na medida em que, em primeiro lugar, cada um de nós pode recusar esta identificação e definir-se de outra forma, e, em segundo lugar, sendo um processo construído socialmente, muda de acordo com as mudanças sociais a que os grupos de referência e de pertença a que estamos ligados (constituindo-se como elementos marcantes no processo de negociação identitária) vão alterando as nossas expectativas e conjunto de valores que nos influenciam, propondo novas configurações identitárias.

A análise da identidade profissional implica a clarificação dos conceitos sobre o que são processos identitários e a sua uniformidade em termos do seu debate.

Analicamente apresentados os dois construtos centrais deste livro, terminamos com a sua conjugação relacional. Ou seja, com a compreensão sobre os mecanismos e formas de relacionamento entre estas duas variáveis, na perspectiva de que a sua combinação interfere na socialização secundária do indivíduo ou, de forma mais abrangente, como eles possuem um efeito instrumental na integração do sujeito quer no mundo organizacional, quer no mundo societal, identificando elementos facilitadores e elementos contingentes que interferem no mundo privado e social do sujeito e que, em última análise, trará consequências em todos os seus constituintes: organização, sujeito e sociedade, assumidos como um todo no jogo final da construção da identidade profissional.

(Página deixada propositadamente em branco)

CAPÍTULO I

PARA A COMPREENSÃO DO CONCEITO DE PROFISSÃO

“The professions dominate our world. They heal our bodies, measure our profits, save our soul. Yet we are deeply ambivalent about them”.

Abbot, A. (1998: 18)

O uso corrente do conceito de profissão reflecte uma aparente familiaridade e uma facilidade subsequente na sua apreensão. No entanto, ao debruçarmos um pouco mais sobre ele, deparamo-nos com dificuldades conceptuais e ambiguidades na sua precisão terminológica. De facto, o conceito de profissão envolve um conjunto de premissas complexas e por vezes antagónicas.

Podemos, numa primeira análise, atender ao conceito de profissão dentro da perspectiva funcional¹ através do conjunto de funções, conhecimentos e competências que possibilitam a execução de determinada tarefa. Podemos, igualmente, atender ao seu cariz estrutural, analisando os aspectos de estatuto económico ou reconhecimento social aliado, muitas vezes, aos sistemas educativos.

Não obstante, o contexto de análise escolhido e os percursos sociais e históricos inerentes ao processo de profissão, uma questão remanescente encontra-se relacionado com as características e os elementos constituintes de uma profissão, nomeadamente aqueles que a distinguem outras formas de ocupação não reconhecidas como tal.

¹ Não nos referimos à escola funcionalista, mas sim à natureza funcional da profissão.

Este capítulo pretende elaborar uma revisão bibliográfica sobre o conceito de profissão e as principais correntes teóricas e doutrinárias que se debruçaram sobre esta questão que culmine com a construção da nossa orientação terminológica.

1. Introdução ao conceito de Profissão

Embora as profissões remontem ao século xvii ou, em alguns casos, a origens mais antigas, a primeira tentativa de sistematizar o estudo sobre as profissões iniciou-se no século xx. Este facto reflecte, em parte, a importância crescente que as ciências sociais obtiveram neste século (Abbot, 1998), e o resultado de um conjunto de (i) alterações estruturais – de acordo com o modelo produtivo e económico mundial – e (ii) relacionais – no que se refere ao aspecto relacional entre o indivíduo e o seu espaço profissional (Rodrigues, 2002: 10).

A maioria dos autores (Dubar & Tripier, 1998; Abbot, 1998; Macdonald, 1995; Rodrigues, M, 2002, Freidson, 1986; entre outros) reconhece, historicamente, dois grandes períodos relativos à conceptualização de profissão: o primeiro, anterior à década de 70 do século xx, dominado pelas abordagens funcionalistas e um segundo, posterior, marcado pela emergência de uma pluralidade de teorias. No entanto, a existência de dois períodos não implica homogeneidade conceptual em cada um deles. Existe, em cada um, uma multidimensionalidade teórica que torna difícil precisar, com exactidão, um conceito claro de profissão, bem como das suas características e atributos funcionais.

No seu trabalho, Flexner (1915: 2) distinguiu seis traços comuns a todas as profissões no contexto dos Estados Unidos da América:

- 1. As profissões lidam com operações intelectuais associadas a uma elevada responsabilidade individual;*
- 2. Os seus materiais de base são retirados da ciência e de um saber teórico;*
- 3. A sua aplicabilidade terá uma finalidade socialmente útil e com elevado carácter pragmático;*

4. *As profissões são transmitidas e desenvolvidas no contexto de um ensino formalizado;*
5. *As profissões tendem a auto-organizar-se em associações;*
6. *Os fins das profissões e dos respectivos elementos devem ter um carácter altruísta com responsabilidade moral.*

A partir destes atributos da profissão somente o Direito ou a Medicina conseguiam reunir os critérios essenciais para serem formalizados como profissões. Este tipo de racionalidade inscreve-se na abordagem funcionalista das profissões, teoria dominante na época (Chapoulie, 1973).

Para a interrogação “*o que é uma profissão?*” surgem, de forma diacrónica, uma série de modelos teóricos e abordagens empíricas que têm como objectivo definir um “tipo-ideal”² (no conceito weberiano) da profissão. Ora, o que se observa é que as diversas correntes teóricas não são consentâneas entre si, permitindo a pontuação de uma determinada perspectiva de acordo com o contexto espaço-temporal e cultural dominante, forjando conceitos mais ou menos operativos de acordo com as condicionantes descritas. As duas primeiras correntes teóricas apresentadas são designadas, na terminologia da Sociologia das profissões, como funcionalistas e interaccionistas e correspondem ao primeiro momento histórico da análise das profissões, que terá decorrido até meados dos anos 70.

1.1. Correntes Teóricas e Doutrinas Sociais sobre a Profissão.

1.1.1. Abordagem Funcionalista e a Abordagem Interaccionista da Profissão.

As Teorias Funcionalistas

O Funcionalismo nas Ciências Sociais encontrou o seu apogeu a partir de 1930, com os contributos antropológicos de Malinowski e posteriormente

² Por tipo-ideal weberiano referimo-nos ao conceito de protótipo universal constituído por um conjunto de propriedades que servem como elemento de comparação a outros sujeitos, objectos e acontecimentos. Implica uma certa “pureza” na sua construção de forma a torná-lo singular e diferenciado em contextos sócio-espaciais semelhantes.

de Radcliffe Brown (Marconi e Presotto, 1985) ao contraporem as teorias evolucionistas, vigentes até então nas ciências sociais, pela explicação do funcionamento da cultura e das sociedades sem ser através da sua evolução diacrónica (isto é, estudando o passado e a sua evolução), mas pela forma como culturas e sociedades se organizavam no presente. Partiram de uma premissa simples que mais tarde foi retomada por Durkheim (1960:43): *todas as culturas, por mais variadas que sejam deverão ser aptas a satisfazer as necessidades básicas do Homem.*

Este pressuposto adiciona uma nova variável ao pensamento social da época e que se consubstancia na lógica de que a organização social possui prioridade sobre o sujeito, na medida em que a sociedade, como um todo orgânico, contém uma finalidade própria onde cada elemento executa uma determinada função no sentido de se atingir um fim ou o bem comum. A noção de “*função social*” é fundamental na compreensão desta corrente epistemológica e alguns autores argumentam que se encontra relacionada com a perspectiva organicista³, de Durkheim na sua explicação do funcionamento das instituições sociais e da sociedade como um todo (Aron, 1987). Para Durkheim (1960) a função social reside no contributo ou no papel que um determinado facto ou estrutura provê a um sistema social mais alargado, neste caso a sociedade total. O conceito de função é posteriormente retomado por Merton (cf. p. 20) na sua distinção entre funções latentes e funções manifestas do sistema social.

³ É atribuída a Durkheim uma grande influência das teorias organicistas (próximas em alguns aspectos epistémicos das teorias funcionalistas). A Sociologia organicista defendia que a sociedade era um produto natural, semelhante a um organismo vivo e que tal como este nascia, crescia e se desenvolvia em virtude das necessidades internas ao sistema social e por influência, ainda, dos condicionalismos externos. As sociedades não existiam sem os indivíduos que as constituem. No mesmo sentido, as instituições e os grupos profissionais também não possuíam existência sem os seus membros. No entanto, cada uma delas era mais do que a soma dos seus elementos. Tal como um organismo vivo é mais do que a soma dos seus órgãos (não podendo, ou sendo altamente prejudicado com a perda ou falta de um destes), o seu carácter holístico possui uma identidade e um modo de funcionamento social único, onde cada um dos seus elementos possui uma função concreta. No entanto, ao contrário das teorias funcionalistas, os adeptos das correntes organicistas não tinham em conta a vontade humana e o determinismo individual. Por outro lado, não possuíam uma explicação comumente aceite na comunidade científica da época sobre a complexidade institucional e os critérios diferenciadores dos diversos elementos que constituem o sistema social, nomeadamente, o sistema profissional.

Observamos na escola funcionalista uma finalidade de consenso e de estabilidade no funcionamento social, onde a introdução de um elemento perturbador à homeostase é considerado nocivo pelo que a estrutura social, tal como um organismo vivo, depressa se reorganiza no sentido de estabelecer de novo um funcionamento estável. A questão que se nos coloca é como é que este pensamento influenciou epistemologicamente a concepção de “profissão”?

A verdade é que muitos dos nomes associados ao pensamento funcionalista discursaram sobre a organização institucional e o papel do Homem no mundo do trabalho, como sujeito e objecto de um sistema social único. Não sendo propósito do presente livro apresentar todos os autores cujo contributo teórico e empírico foi determinante, decidimos por nos posicionar e apresentar aqueles cujo contributo na construção da profissão e das identidades profissionais nos pareceram mais marcantes. É, neste sentido, uma postura parcial que resulta da liberdade de criação do presente documento, alertando o leitor para o facto de existirem, igualmente, outros teóricos e outras formas de análise que podem, inequivocamente, completar a leitura aqui realizada.

Para o funcionalismo, uma profissão é, essencialmente, uma comunidade relativamente homogénea onde os membros partilham identidades, valores, definição de papéis e de interesses. Existem, todavia, diferentes pontos de vista dentro da abordagem funcionalista das profissões.

Para Durkheim (1960) os grupos profissionais englobam todas as actividades económicas e todas as categorias de trabalhadores (patrões, independentes, assalariados). Já para Carr-Saunders, as profissões distinguem-se das ocupações e dirigem-se a todos os trabalhadores especializados, organizados em associações juridicamente reconhecidas (Rodrigues, 2002). Para Parsons (2010) as profissões devem atender ao modelo liberal dominante nas quais se distinguem enquanto organizações autónomas da administração (governo) e das empresas comuns (ocupações).

Mas vejamos, com maior profundidade, cada um destes autores.

Em Durkheim (1960) a análise da profissão deve estar enraizada e ter em linha de conta a divisão social do trabalho e as estruturas educativas, desaguando numa teoria geral da organização social das sociedades modernas. Isto é, para Durkheim (idem), o objectivo principal da análise da profissão

não é a sua distinção ou caracterização como actividade laboral, mas sim a sua apreensão enquanto conjunto de actores sociais específicos (*o grupo profissional*) que deve responder às exigências da organização económica e social das sociedades modernas.

“ (...) Com efeito, é da natureza das tarefas especiais escapar a acção da consciência colectiva; porque, para que uma coisa seja objecto de sentimentos comuns, a primeira condição é que ela seja comum, isto é, que esteja presente em todas as consciências e que todas possam representá-las de um único ponto de vista (...) ” (ibidem:80).

A profissão, de acordo com o autor, possibilita um duplo movimento: o da **integração** e o da **diferenciação**. **Integração** no sentido em que apreendida como um sistema composto por elementos e actores sociais singulares, reunidos em torno de uma função social específica reconhece-lhes um cunho identitário que possibilita ao sujeito a sua integração social e o seu reconhecimento identitário. **Diferenciação** porque ao inculcar um pendor identitário aos sujeitos que partilham o mesmo conjunto de crenças, actividades e funções sociais os distingue dos demais, isto é de outros grupos profissionais.

O sistema profissional possui, na concepção de Durkheim (1960) uma função social reguladora do sistema social mais alargado e deve ser sustentada juridicamente pela pessoa do Estado. Observa-se, a nosso ver, a construção da legitimação social do actor enquanto incluído num grupo de referência com reconhecimento económico e social, do que de um processo de legitimação social da própria actividade económica e social. De facto, a segunda encontra-se subordinada aos primeiros que executam funções integradoras numa lógica de normalização social.

Carr-Saunders (1982), propõe uma conceptualização de profissão que permite identificar atributos comuns, capazes de a distinguir do conjunto de ocupações. Estes atributos comuns, que se consubstanciam em técnicas operacionais específicas, baseados em formação especializada, têm como função responder a determinadas necessidades sociais que permitem a emergência de saberes teórico-práticos em determinados momentos históricos e sociais. Nesta assunção a constituição das profissões decorre da: (i) especialização

de serviços de forma a satisfazer uma determinada clientela; (ii) criação de associações profissionais que controlam as regras de conduta profissional (códigos éticos e deontológicos); (iii) existência de uma formação específica fundada num corpo organizado de teorias, permitindo a aquisição de uma cultura profissional (Carr-Saunders, 1982; Dubar, 2000; Rodrigues, M, 2002).

A visão de Carr- Saunders (1982) do movimento profissional dá grande relevo à especificidade das tarefas desenvolvidas e à competência do profissional, demarcando-o do trabalhador não qualificado e à existência de organismos reguladores da prática profissional que exercem uma dupla função: a de protecção dos seus membros associados e a fiscalização do exercício da prática profissional. Carr-Saunders (1982) tenta demarcar, assim, a diferença social e, sobretudo, moral entre o profissional e o assalariado comum. Entre aquele que escolhe um mundo definido pela autonomia e a liberdade e aquele que se encontra num outro mundo, marcado pela dependência salarial e a opressão patronal (Dubar & Tripier, 1998). Os profissionais encontram-se, assim, no coração da organização social enquanto os “não-profissionais” estão excluídos.

Parsons (1939) no seu artigo “*The professions and the social structure*” faz uma abordagem teórica do conceito de profissão, articulando normas e valores culturais. Propõe que o conceito de profissão se baseie em três dimensões: (i) um saber prático assente na experiência e articulado com um saber teórico adquirido ao longo de uma formação específica; (ii) uma competência especializada que limita a sua autoridade ao campo de aplicação prática dos seus saberes; (iii) uma dupla atitude do profissional que une a norma da neutralidade de acção com o interesse empático pelo seu cliente (Dubar, 2000; Rodrigues, M, 2002).

Embora o artigo se dirija, essencialmente, à profissão médica, Parsons parece realçar a importância relacional entre o profissional e o grupo-alvo da sua acção “*o papel dos profissionais exerce-se na relação com os clientes e é a sua reciprocidade assimétrica (conhecimento/ignorância) que permite a sua institucionalização (autoridade/confiança)*” (cit. In Rodrigues, 2002: 9).

Na sua obra, Parsons (1968; 2010) relaciona as profissões e o sistema social e constrói alguns atributos mais ou menos distintos que designa por *variáveis de configuração*. Estas variáveis de configuração têm como objectivo demonstrar que o profissional que melhor caracteriza o sistema social

moderno-liberal não é o profissional “*comercial-financeiro*”, ou aquele de actividade “*administrativa-burocrata*”. O primeiro traço opõe, assim, o profissional que desenvolve os serviços de acordo com os seus clientes, ao “*businessman*”, que está enraizado na procura do lucro pessoal. O segundo traço respeita a autoridade profissional que se constitui como uma estrutura sociológica particular fundada na competência técnica. O terceiro traço diz respeito à neutralidade afectiva de Parsons contrastando com a relação contratual ou comercial.

Mas Parsons (2010) vai ainda mais longe com a construção da “*Teoria Geral da Acção*” onde economia e política são entendidos como subsistemas analiticamente autónomos do sistema social, cumprindo funções específicas para a estabilidade do todo societário. Com Parsons (2010) os processos de *diferenciação* e *integração* mais do que elementos que doam carácter identitário ao grupo profissional surgem como elementos estruturantes do funcionamento e compreensão do mundo social. Neste contexto, o actor social é sujeito cognitivo e objecto de cognição, utilizador de meios instrumentais cuja escolha comportamental da sua utilização representa um acto de responsabilidade social. Esta escolha é, por definição, intencional e definida pela interacção que o actor possui com o contexto, bem como pelo ambiente externo (físico, social e cultural) onde funciona o sistema de interacção. Significa pois que nas teorias Parsonianas todos os elementos que conjugam a produção do conhecimento científico enquanto processo social se encontram interligados, podendo ser reduzidos a três categorias: o actor, o objecto e o contexto de interacção entre os dois. Este paradigma analítico concebe, assim, a acção do ponto de vista do autor e privilegia o papel dos significados subjectivos e simbólicos do conhecimento e da acção profissional.

Parsons (2010) defendia, nesta altura, que qualquer dissonância no movimento produtivo era um elemento perturbador. Existe uma imagem de profissão como “objecto passivo” onde as teorias de conflito não têm lugar.

Esta assunção remete-nos para a reinterpretação que Parsons (2010) faz dos conceitos Durkheimianos de “*diferenciação*” e “*integração*” adaptados aos sistemas de economia e política, considerados autonomamente e cumprindo funções específicas para estabilidade social. Neste, os processos de

integração e diferenciação são meios gerais de intercâmbio entre os dois sistemas autónomos (economia e política) que explicam a integração dos sistemas dinheiro, poder político e influência como elementos estruturantes da sociedade. Nestes sistemas, a profissão, do ponto de vista organizacional, escapa à esfera pública do controlo (Parsons, 2010: 43) e do ponto de vista ideológico rejeita a acção orientada para o “auto-interesse”, adquirindo um estatuto solidário cuja identidade se baseia na competência técnica dos seus membros, adquirida nas instituições educativas e científicas.

A análise de Dubar (2000) à ideologia de Parsons refere uma analogia à distinção “*Durkbeiniana*” entre o “*sagrado*” e o “*profano*” aplicada a uma sociedade que faz da ciência o equivalente funcional da religião. A noção de saber “prático” serve para designar este interface entre dois mundos: o mundo da cultura, da racionalidade, da teoria e da ciência, equivalentes funcionais do sagrado e o mundo do quotidiano, do público, das necessidades, equivalente funcional do profano. O profissional assume, na perspectiva de Dubar, o papel de mediador entre o sagrado e o profano.

O modelo de Parsons possui, sobretudo, uma função de legitimação social da profissão, ao nível da integração e do controlo social (Rodrigues, 2002). As suas teorias têm inspirado um número considerável de investigações empíricas e de seguidores. No entanto, o seu modelo conceptual, como diversas versões teóricas do funcionalismo, não fornecem instrumentos operatórios de pesquisa (Tripier, 1998).

Chapoulie, em 1973 (Dubar, 2000), próximo do pensamento de Carr-Saunders e numa linha funcionalista de concepção da profissão, aponta como propriedades específicas do profissional a existência de uma competência técnica e cientificamente comprovada e a aceitação de um código ético que regula o exercício da actividade profissional. Destas duas características derivam propriedades relacionadas com a formação do profissional, o controlo técnico e ético das actividades exercidas, o controlo reconhecido legalmente e organizado de acordo com as autoridades legais e, ainda, a existência de uma comunidade real de membros que partilham identidades e interesses específicos. De facto, esta última propriedade é a que mais diferencia a perspectiva de Chapoulie da de Carr-Saunders, uma vez que aponta para a existência clara de um grupo social organizado, assente numa

formação distinta, enquanto que Carr-Saunders realça, fundamentalmente, o saber formalizado e socialmente competente.

Merton (1957), seguidor crítico de Parsons, aplica a sua distinção entre **função manifesta** e **função latente** à história da profissão. Por função manifesta, Merton (1957) concebe a profissão como um ideal de serviço, a sua estrutura e as suas organizações. Por função latente, Merton refere-se aos actores sociais implicados no processo da profissão e a função de reprodução e coesão social dentro do grupo. Acrescenta ainda que estas funções possuem efeitos positivos (funcionais ou positivamente funcionais) e negativos (disfuncionais) conforme são apreendidas e utilizadas pela organização e os seus actores sociais e neste sentido podem conotar uma organização como funcional ou disfuncional, isto é reconhecendo-a como recompensadora ou punitiva.

O autor analisa historicamente o processo através do qual uma ocupação se torna uma profissão de facto. Os atributos necessários à profissionalização advêm de uma formação e saber especializados que transformam os saberes empíricos (adquiridos pela experiência) em saberes científicos avaliados de maneira formal e, assim, incontestáveis.

Além do aspecto mais formal, Merton considera, ainda, que as profissões estão enraizadas numa tríade de valores humanos: *“saber, fazer, ajudar”* (in Rodrigues 2002: 14). Os aspectos formais da profissão, pensados deste modo por Merton, estão aliados aos aspectos altruístas da profissão e encontram-se, neste autor, enraizados num sistema de regras e prescrições normativas legitimado pelas instituições. Estes atributos funcionais asseguram a autonomia da profissão e o seu reconhecimento social. *“O que distingue as profissões das restantes ocupações é a institucionalização do altruísmo”* (Merton 1957:294). É com base neste pilar, constituído por valores morais, que Merton se distingue dos outros funcionalistas, donde a aplicação de regras fortemente aliada a uma deontologia de serviço permite perpetuar o *“ideal de serviço”*, função manifesta da profissão que orienta e legitima a sua função latente. Esta ideia encontra eco, igualmente, na representação social de organizações recompensadoras ou punitivas, na medida em que a retórica dos termos de *“recompensa”* e *“punição”* se encontram associados a aspectos subjectivos e afectivos dos indivíduos na forma como constroem a imagem social da organização onde se encontram inseridos.

A relação entre Merton e Parsons na concepção da profissão encontra pontos de convergência que se observam na importância dada aos aspectos relacionais do actor social com o seu objecto profissional, bem como às suas competências técnicas e científicas para o desenvolvimento de uma profissão e ainda na concepção moral e solidária do profissional. Os pontos de divergência parecem centrar-se nas questões epistemológicas de criação de uma teoria explicativa da profissão, onde para Merton (1977:43) a pretensão de Parsons em construir uma taxinomia da organização social podia correr no risco do seu próprio esvaziamento, uma vez que Parsons na óptica de Merton (1977:46) não possui um modelo axiológico singular, mas “uma pluralidade de paradigmas em interacção competitiva e algumas vezes conflituante” (Idem: 62).

O quadro 1 apresenta uma síntese dos principais indicadores presentes em cada um dos autores e, conseqüentemente, de cada um dos pontos de vista teóricos subjacentes às doutrinas funcionalistas.

Quadro 1 – Síntese dos significados teóricos da abordagem funcionalista das profissões para os autores enunciados até ao aparecimento do interaccionismo.

| Autor | Finalidades | Características/ Atributos | Implicações Sociais |
|-----------------------|---|---|----------------------|
| Durkheim | Parte integrante e constitutiva da organização social das sociedades modernas | Actividade laboral enquanto conjunto de actores sociais específicos (o grupo profissional) que deve adaptar-se e dar resposta às exigências da organização económica e social das sociedades modernas. | Regulação Social |
| Carr- Saunders | As profissões possuem atributos comuns, que têm como função responder a determinadas necessidades sociais das sociedades modernas, contextualizados aos diversos momentos históricos e sociais. | (i) a especialização de serviços, (ii) a criação de associações profissionais que controlam as regras de conduta profissional (iii) a existência de uma formação específica, permitindo a aquisição de uma cultura profissional | Diferenciação Social |

| | | | |
|----------------|--|---|--|
| Parsons | Relação de complementaridade entre prestação de serviços e a relação e o poder do cliente. | (i) saber prático assente na experiência e articulado com o saber teórico adquirido ao longo de uma formação específica; (ii) competência especializada a um campo profissional específico; (iii) atitude profissional que alia a distância ao interesse empático pelo cliente | Legitimidade Social aliada ao controlo e Integração Social |
| Merton | Função manifesta e função latente da profissão em que a primeira valida a segunda | (i) formação e saber especializados que se transformam em saberes científicos. (ii) "saber, fazer, ajudar". (iii) Institucionalização do altruísmo. | Reconhecimento Social Integração Social |

Fonte: Sistematização teórica da autora

Em síntese, o movimento funcionalista indica como principais propriedades do conceito de profissão: a formação adequada (a cientificidade do saber) que permite a especialização de tarefas, a existência de órgãos (que podem assumir a forma de associações de profissionais) com funções reguladoras do exercício da prática profissional, a emergência da profissão como resposta a determinada necessidade social e a concepção de uma comunidade unida em torno de valores e da mesma "ética de serviço".

As Teorias Interaccionistas.⁴

As teorias interaccionistas integram uma dupla perspectiva na abordagem da profissão: biografia e interacção (Dubar & Tripier, 1998), o que implica que todas as actividades laborais devam ser analisadas na sua complexidade e nas relações dinâmicas que estabelecem entre si como sistemas autónomos e como grupos de actores sociais onde os processos subjectivos de interacção social atingem uma importância fulcral.

Contrariamente ao funcionalismo que privilegia os aspectos formais e organizacionais da institucionalização da profissão, o interaccionismo postula o conhecimento identitário da profissão. Não existe uma preocupação de categorização da profissão, mas sim a análise e compreensão dos motivos e condicionantes que levam à emergência e institucionalização da profissão. A questão de “*como é uma profissão?*” é recolocada como “*para quê uma profissão?*”.

“Eu passei da falsa questão “é esta ocupação uma profissão?” para uma mais fundamental, “quais as circunstâncias pelas quais as pessoas que têm uma ocupação tentam torná-la numa profissão, e a si próprios em profissionais?” (Hughes 1952: 45).

Para este autor o ponto de partida de toda a análise sociológica do trabalho humano é a sua divisão⁵. As actividades profissionais não podem ser apreendidas fora do seu contexto de interacção e desenquadradas dos processos de distribuição social. Nesta perspectiva, a divisão do trabalho é

⁴ O interaccionismo simbólico envolve três premissas básicas (Burns, 1979). Em primeiro lugar, o ser humano responde ao ambiente com base nos significados que os elementos do ambiente têm para ele enquanto indivíduo. Em segundo lugar, tais significados são um produto da interacção social e, em terceiro lugar, estes significados culturais/sociais são modificados através da interpretação que o indivíduo faz no âmbito da sua interacção partilhada. Desta forma, o sujeito e os outros formam uma unidade inseparável pois a sociedade, construída a partir da soma dos indivíduos que a compõem, coloca limites sociais no indivíduo. Embora seja possível separar o indivíduo e a sociedade analiticamente, esta corrente assume que a compreensão plena de qualquer um deles implica a compreensão plena do outro, em termos de uma relação mutuamente interdependente.

⁵ “De acordo com a perspectiva interaccionista a divisão do trabalho resulta de interacções e processos de construção social” (Rodrigues, M, 2002: 15)

objecto de conflitos sociais e o profissional (acreditado e mandatado) pactuará com parceiros particulares no sentido de desenvolver funções específicas.

A questão do conflito social e do conflito laboral e interpessoal é de facto um dos aspectos mais diferenciadores das teorias interaccionistas das teorias funcionalistas. Se na abordagem interaccionista, o conflito é um elemento estrutural das relações humanas que no mundo do trabalho se assemelha a um processo social que se posiciona acima do poder e das massas trabalhadoras numa lógica interactiva com os contextos sociais. Nas teorias funcionalistas o conflito não é signficante, da mesma forma em que não é dada grande relevância aos sistemas de interacção humana nos contextos profissionais. De facto, qualquer dissonância no aspecto produtivo da acção profissional é conspccionada como algo perturbador ao equilíbrio do sistema que tal como um corpo biológico devia ser harmonioso e estável.

O conflito na abordagem interaccionista espelha-se, igualmente, no aspecto formativo, que surge como um meio de aquisição de competências para o trabalho e não como um atributo do conceito de profissão. As profissões não têm um carácter específico e qualificado, isto é, não se lhes reconhece um saber científico e operacional distinto (como defende a abordagem funcionalista), sendo apenas ocupações que assumem as configurações resultantes dos processos de transformação e dos conflitos (Hughes, 1988).

Se a teoria funcionalista ressalva a formação e a competência científica e prática⁶ do conceito de profissão, a abordagem interaccionista chama a atenção para as condições sociais que permitem que determinada profissão reivindique e mantenha tanto a sua posição, como a sua competência particular.

Neste sentido, Dubar (2000) define o grupo profissional como portador de uma verdadeira identidade colectiva. Para que uma identidade profissional exista e se reproduza é necessário que exista na sociedade, não como um simples observador, mas como um actor num sistema de acção concreto que se constrói constantemente. Este espaço profissional legitima, na opinião do autor, os grupos profissionais não somente face aos empregadores, mas também junto ao Estado e aos consumidores.

⁶ A prática entendida como a experiência aliada ao exercício adequado da especialização de funções.

A ênfase colocada na diversidade e no conflito, na abordagem interacionista das profissões, faz com que estas sejam percebidas não como blocos homogêneos e estanques de actores sociais, conhecimentos e especialização de tarefas e funções, mas sim como segmentos heterogêneos onde coexistem uma grande diversidade de funções e conhecimentos e de subgrupos profissionais com orientações técnicas e projectos profissionais diferenciados. Estas diferentes orientações fundamentam-se em diversos contextos: o contexto organizacional, o contexto biográfico, o contexto de socialização secundária das identidades profissionais, entre outros (Rodrigues, 2002; Dubar, 2000; Dubar & Tripier, 1998). Todas estas variáveis imprimem dinâmica ao processo da profissionalização e permitem a mudança e o crescimento social.

De acordo com Dubar e Tripier (1998: 104 a 109), os conceitos-chave das teorias interacionistas consubstanciam-se nos seguintes três grandes termos:

- (a) *Licença e mandato* – Estes conceitos, forjados por Hughes (1988), relacionam-se com aquilo a que o autor designa por **divisão moral do trabalho**. Neste sentido, todo o emprego (ocupação) engloba uma reivindicação por parte de alguém a ser autorizado (**licença**) a exercer certas actividades que outros, por diversas razões, não poderão exercer. Por outro lado, esta autonomia adquirida pressupõe que alguém procura reivindicar uma missão (**mandato**), uma maneira de fazer algo de acordo com os seus domínios e as suas competências. Licença e mandato não são harmoniosos. São, usualmente, fonte de conflitos e de competitividade ao nível do campo profissional e político (Rodrigues, 2002).
- (b) *Carreira* – Também é um conceito analisado por Hughes (idem) que o percebe como o percurso de uma pessoa ao longo do seu ciclo de vida profissional. Todos têm uma carreira. O que nem todos têm são as oportunidades de uma carreira organizada que implica um crescimento gradual da autonomia, dos rendimentos e do poder.
- (c) *Mundos sociais* – Os “mundos sociais” analisados e caracterizados por Becker e Strauss (1992) referem-se a esquemas convencionais de partilha de crenças e redes de cooperação – conjunto coordenado

de indivíduos – necessários para o exercício da acção profissional. Os mundos sociais implicam a existência de quatro contextos: (i) *o contexto das rotinas e dos hábitos* inerentes ao desenvolvimento formal e informal de uma profissão; (ii) *o contexto organizacional*; (iii) *o contexto cultural* constituído por um conjunto de códigos e de regras de comunicação e, (iv) um *contexto criativo* que permite a mudança e o crescimento profissional, uma vez que potencializa o nascimento de novas respostas a novos e velhos problemas ou necessidades.

Consideramos que a abordagem interaccionista das profissões percepção os grupos profissionais como sujeitos e objectos de processos de interacção social, baseada tanto no consenso como no conflito e que impelem os elementos do mesmo grupo profissional a defenderem a sua autonomia e o seu território quer através do reconhecimento social, quer através de organizações reconhecidas legalmente.

Neste sentido, os percursos biográficos e as trajectórias profissionais dos indivíduos estão em permanente relação dialéctica com a sua identidade e ciclo-vital profissional. Ao contrário dos funcionalistas, os interaccionistas dão especial relevo à vertente subjectiva da relação eu-pessoa/eu-profissional e aos aspectos informais da interacção entre os vários grupos profissionais ou, ainda, entre os vários actores do mesmo grupo profissional.

1.1.2. Abordagens contemporâneas do conceito de Profissão

Após os anos sessenta do século passado, surge um movimento crítico aos paradigmas funcionalistas, dominantes até então, e o debate, inacabado, entre as abordagens interaccionistas e as abordagens funcionalistas da profissão cedem lugar, progressivamente, a novas abordagens sociológicas.

Os factores exógenos a esta mudança paradigmática prendem-se, essencialmente, com o contexto histórico e económico da época, nomeadamente com a importância crescente dada ao monopólio financeiro e ao controlo económico, bem como às inovações tecnológicas que colocaram outra ênfase na palavra competitividade e nos mercados de trabalho.

Os factores endógenos relacionam-se com a influência crescente na sociologia das profissões das teorias Weberianas e Neo-Marxistas (Dubar & Tripier, 1998).

Estas novas correntes teóricas tendem a considerar as profissões como actores colectivos do mundo económico que são objectivadas em torno do mercado de trabalho e estabelecem um controlo das suas próprias actividades. Os conceitos-chave inerentes a estas novas doutrinas prendem-se, em graus mais ou menos diferenciados, com monopólio económico, fecho social e legitimidade política. Neste sentido, os grupos profissionais não são, unicamente, entidades económicas, mas, também, grupos estatutários que herdaram ou se dotaram de recursos culturais para validar a sua visão do mundo.

As principais críticas aos modelos de análise das profissões anteriores à década de sessenta (designadamente as teorias funcionalistas e as teorias interaccionistas), referem-se à a-historicidade dos modelos (Abbot, 1998; Rodrigues, 2002). Tanto a abordagem funcionalista, como a abordagem interaccionista ignoram as condições sócio-económicas e os processos culturais nas quais se desenvolve o processo de profissionalização e, como tal, desenraízam-nas de um contexto social que lhe dá significado.

Deste movimento crítico, e de acordo com Rodrigues, (2002), surgem duas consequências metodológicas na análise das profissões: a primeira, refere-se à análise dinâmica do processo de obtenção de estatuto de uma profissão, sendo que esta análise deixa de estar linearmente relacionada com as características estáticas e os atributos necessários à obtenção de um “*tipo-ideal*” de profissão. A segunda questão refere-se à passagem do reconhecimento e visibilidade social das profissões – fundamentada, essencialmente, nos seus aspectos endógenos – para as questões sociais inerentes ao processo da profissionalização.

Estas questões sociais centram-se, agora, nos seus aspectos mais exógenos, isto é, na análise das teias de negociação, jogos sociais e questões de estatuto e poder que se apresentam como essenciais na abordagem das profissões, designadamente, no que se refere ao seu estatuto e visibilidade social.

Johnson (1972, *cit. in* Rodrigues, M., 2002) é o primeiro autor a defender a necessidade de centrar a análise das profissões na questão do **poder**. Na sua perspectiva, as profissões derivam da divisão geral do trabalho, onde

a produção ou criação de serviços ou bens produz uma relação de dependência social e económica, nomeadamente em termos de funções globais do capital, da produção de lucros e da reprodução de relações sociais que asseguram a manutenção do modo de produção capitalista. Esta visão alarga a análise do processo de profissionalização para as interações estabelecidas com o tecido social, a estrutura de classes e, sobretudo, com o Estado.

Freidson (1986) reforça a visão de Johnson através do que designa como institucionalização do saber formal que, a seu ver, se destina a clarificar as relações entre o saber e o poder na fundamentação e na emergência da profissionalização. Freidson (idem) distingue três estados, em tensão permanente, que utilizam e transformam, cada um à sua maneira, o **saber formal**: (i) as universidades, educadores e investigadores, conceptualizados como “*agentes de conhecimento*” que produzem e transmitem o saber formal; (ii) os administradores, que decidem as políticas e a sua prática simplificando o **saber formal para o tornar operacional** e, por último (iii) os **práticos**, consultores, engenheiros, entre outros, que adaptam o saber formal às exigências práticas do seu quotidiano profissional. A institucionalização do saber formal é sempre frágil e provisória, uma vez que é fonte e objecto de tensões, conflitos e compromissos.

Desta forma, as características essenciais da profissão repousam na ligação entre as tarefas, para as quais existe um mercado, a formação, fornecida pelo sistema de educação e o acesso e controlo dos trabalhadores especializados para o desempenho de tais tarefas. Freidson (1986) define, assim, três tipos de controlo do trabalho: (1) o controlo pelos gestores e administradores – a burocracia; (2) o controlo pelos consumidores – modelo liberal do mercado, e, (3) o controlo pelos trabalhadores – o profissionalismo. Neste último modelo, o controlo e a sua legitimidade repousam nas seguintes características da profissão:

- a) Um saber formal e especializado validado pelo conhecimento adquirido;
- b) A existência de um mercado fechado de trabalho onde o acesso é reservado aos profissionais;
- c) A existência de um campo e um espaço profissional adequado e controlado pelos trabalhadores especializados;

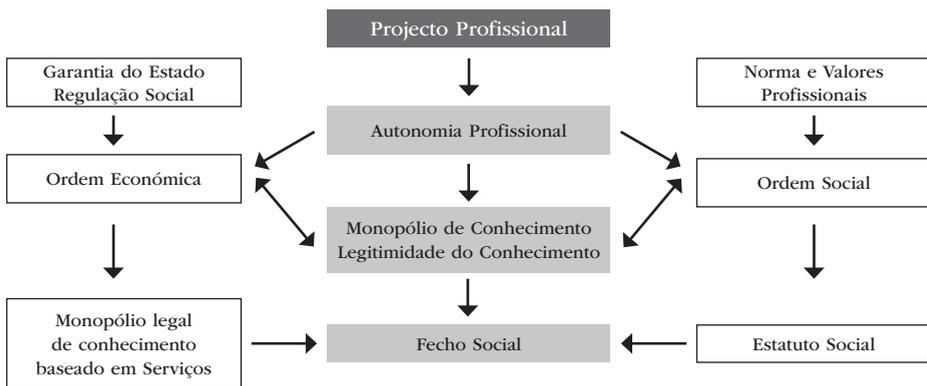
d) Uma formação longa, formal e controlada directamente pelas elites profissionais.

As estruturas formais que legitimam o processo de profissionalização são, neste caso, as universidades, as associações profissionais e o Estado. Para Freidson (1986) são os valores profissionais que justificam a delegação do poder do Estado e que fundamenta a crença e o reconhecimento público na legitimidade profissional.

Larson (1977), no seu livro *“The rise of Professionalism”*, identifica quatro premissas básicas sobre as quais assenta o fenómeno da profissionalização: (i) As profissões são grupos sociais em competição uns com os outros no contexto social onde se encontram; (ii) Cada grupo pode prosseguir interesses económicos mas pode, igualmente, ter outros motivos para a sua acção colectiva; (iii) Cada profissão tem um lugar no sistema de classes, uma vez que as suas oportunidades derivam do seu conhecimento e qualificação; (iv) A posição de classe é determinada pelos traços estruturais da sociedade industrial mas a acção dos seus membros é sempre significativa e pode ser utilizada como uma estratégia social.

Estas duas últimas características são o cerne daquilo a que Larson (1977) designa como “projecto profissional” e que pode ser resumido na figura seguinte:

Figura 1 – Projecto Profissional de Larson (1977)



Fonte: Adaptação do modelo apresentado por Macdonald (1995: 52) e Dubar & Tripier (1998: 32).

A proposta apresentada por Larson (1977) alia o individual ao colectivo e os interesses e finalidades económicas da profissão aos interesses e finalidades de integração social. O sujeito da profissão encontra-se direccionado para o grupo de actores sociais que fazem parte da mesma categoria profissional e os valores inerentes a este modelo forjam-se na seguinte tríade: economia, ética / reconhecimento e legitimidade social fundamentada pela delegação do Estado.

A autonomia profissional só é compreendida quando é reconhecido ao grupo profissional um conjunto de saberes específicos que lhe permite a prossecução de tarefas especializadas, directamente relacionadas com a esfera económica, bem como um estatuto social fundamentado num código de conduta, legitimado por organizações profissionais específicas, directamente relacionadas com a ordem social.

O conflito entre todos estes elementos é permanente, uma vez que a ordem social e a perspectiva de integração social nem sempre se coadunam com a ordem económica e a perspectiva de regulação social. Ao grupo profissional é exigida a capacidade de negociação e gestão destes dois mundos de interesses, por vezes, antagónicos.

No que se refere ao conceito de *fecho social*, Larson (1977) não é muito explícito na sua definição e os autores que analisaram a sua obra apresentam argumentos diferenciados. Para Macdonald (1995) este conceito refere-se a um sistema fechado de saberes e fazeres específicos, isto é, um campo de actuação, objecto da prática profissional onde têm acesso os profissionais especializados para tal. Para Dubar e Tripier (1998) é sinónimo de mercado, monopólio de práticas e interesses económicos onde o acesso é reservado aos profissionais socialmente reconhecidos e legitimados pela pessoa do Estado.

A perspectiva de Macdonald (1995) faz-nos mais sentido, tendo em conta o trabalho de Larson (1977) e a sua preocupação em moldar objectivamente um sujeito do fenómeno da profissionalização. Este sujeito (grupo profissional) ganha, então, significado, através do projecto profissional onde as acções dos seus membros têm repercussões na ordem social e económica e se revêem como estratégias de dinâmica social.

Desta forma, à questão inicial, aparentemente simples e familiar a cada um de nós – “*o que é uma profissão?*” – a resposta parece-nos multifacetada

e complexa, atendendo não só às diversas doutrinas sociais, mas, igualmente aos contextos sociais e económicos donde emerge o processo de profissionalização, o que conseqüentemente nos leva a procurar os elementos constituintes da “profissão”.

2. Elementos constituintes do conceito de Profissão

Para Abbot (1998) a principal questão no processo de profissionalização encontra-se na análise de um padrão histórico capaz de ratificar um modelo explicativo do conceito de profissão, ou seja, averiguar se existe uma história comum sobre como as profissões se desenvolvem. A resposta a esta questão é complexa, dado que existem várias formas de análise do conceito de profissão, resultantes, entre outros, dos contributos da Sociologia das profissões.

Existem, assim, perspectivas evolucionistas (em termos históricos de concepção temporal), como os estudos de Wilenski (Abbot, 1998). Neste âmbito a literatura profissional evolui, assim, gradualmente, da realidade para a teoria e da teoria para a tipificação. Neste processo histórico-natural foi gerada uma grande variedade de tipologias, produzindo, aparentemente, uma grande variedade de profissões.

Outra abordagem, defendida por Abbot (1998), refere-se às perspectivas teóricas que encerram, não uma concepção temporal e linear da profissão, mas que a visualizam como objecto e sujeito das várias correntes sociais transversais no mesmo eixo diacrónico. O tempo em que se situam é abstracto, uma vez que o processo de profissionalização emergiu da grande variedade de interpretações teóricas. Para alguns autores, a profissão é um meio de controlo das dificuldades inerentes à interacção social, enquanto que para outros, trata-se de uma espécie de corporativismo ou ainda uma forma de impulsionar funções sociais como saúde e justiça.

Além da reflexão sobre a profissionalização baseada no tempo e no seu percurso histórico, Abbot (1998) e Caplow (1954) referem a necessidade de se analisar o sujeito da profissão. Quem é o sujeito do processo de profissionalização? Esta questão carece de uma resposta clara, uma vez que

aqui, também, tudo parece depender da abordagem utilizada, das “lentes” utilizadas para a leitura do real percebido como um processo construído socialmente. Para Caplow (1954) os conceitos de sujeito da profissão e de grupo estão interligados, referindo-se este a todos aqueles que exercem uma determinada função a tempo inteiro. Caplow (1954: 10) inscreve-se numa visão funcionalista da profissão ao definir a profissão como “*those who do full time the things that needs doing*”.

O sujeito da profissão aparece, noutros autores (Abbot, 1998; Larson, 1977) como um todo, ou seja, como a profissão *per si*. Neste sentido, ela é considerada como um sistema de elementos interactuantes em que a rede invisível que une os vários elementos – saberes, códigos de ética, clientes, funções, entre outros – é que caracteriza e indica o sujeito da profissão.

Ainda no que concerne à abordagem do processo de profissionalização, Abbot (1998: 17) distingue cinco princípios. O primeiro refere-se às questões da mudança. A mudança é unidireccional e a profissão envolve uma forma prévia com características estruturais e culturais. O segundo concerne aos aspectos relacionados com a evolução. A evolução de cada profissão não depende da evolução da outra. Cada profissão deve ser tratada de forma única, de acordo com as suas especificidades. O terceiro princípio refere que na análise de cada profissão as questões estruturais e culturais (o contexto) são mais importantes que as questões laborais. Aliás estas, muitas vezes, decorrem daquelas. O quarto conceptualiza a profissão como uma unidade homogénea em que as diferenças internas espelham as contingências contextuais do processo de profissionalização. Por último, o quinto princípio defende que a profissionalização, enquanto processo social, não muda de acordo com o tempo histórico, mas sim com as contingências estruturais e sociais associadas ao tempo abstracto.

Os princípios enunciados não possuem qualquer carácter normativo. Eles não são reguladores, nem se identificam como um conjunto de regras para a abordagem da profissão. A sua riqueza passa pela tentativa de sistematizar um conjunto de traços capaz de moldar o carácter abstracto e multifacetado do conceito de profissão.

De facto, os laços que unem estes princípios parecem frágeis na medida em que a sua perenidade não é absoluta. Neste sentido o conceito de

profissão é dinâmico e produz-se num sistema interactivo, entre os elementos endógenos à profissão e as forças estruturais e sociais onde estas se encontram enraizadas.

Os traços constituintes do conceito de profissão apresentados por Abbot (1998) baseiam-se, sumariamente, na análise entre as suas diferenças e as suas semelhanças. Isto é, a sua distinção baseia-se no trabalho e na jurisdição, na análise entre estrutura formal e informal da profissão e como a jurisdição determina a história das profissões. Esta “jurisdição” permite-lhe observar um sistema de profissões examinando a diferenciação interna e o contexto social e cultural.

As diferenças internas são um dos principais mecanismos da dinâmica do sistema, uma vez que englobam a diversidade de actores, de conhecimentos, de clientes e de contextos organizacionais onde uma profissão é exercida. Estas diferenças geram e absorvem as perturbações que existem entre os vários segmentos de uma profissão ou entre grupos profissionais distintos. Sem as diferenças internas, a distinção entre os processos formais e informais das profissões não é observável (Rodrigues, M, 2002).

Os elementos constituintes do conceito de profissão apresentados por Abbot (1998), que os designou como “*sistémicos*”, explicitados anteriormente, foram contestados por Macdonald (1995) nos seguintes aspectos: (i) o conceito de sistema implica uma relação intencional ou uma interacção entre os elementos constituintes da profissão - as profissões existem num mercado onde competem, conflituam e colaboram numa forma não sistémica com os não-profissionais; (ii) teoricamente, o conceito de sistema está associado ao conceito de estrutura e função onde Abbot (1998) não é consistente; (iii) A noção de sistema profissional de Abbot, apesar de enfatizar a parte jurisdicional e o trabalho profissional, não abrange os significados e os motivos dos actores que fazem parte do grupo profissional.

Na nossa opinião, o primeiro argumento de Macdonald parece-nos epistemologicamente difuso, uma vez que os sistemas de profissionais e os sistemas de não-profissionais apresentam, no modelo de Abbot (1998), um grau significativo de interacção. Não é possível diferenciar qual é a interacção ou relação sistémica daquela que não é sistémica, uma vez que a teoria geral dos sistemas defende que qualquer forma de relação é sig-

nificativa e significante, interagindo e modificando-se mutuamente e não existindo relações lineares.

Abbot não define claramente o sujeito da profissão (ao contrário de Larson), fazendo apenas uma revisão dos pontos de vista sobre o sujeito da profissão. A sua postura não é clara e, nesta perspectiva, concordamos com o terceiro argumento apresentado por Macdonald (1995).

Dubar e Tripier (1998: 12) resumem, na figura 2, quatro significados diferentes do termo profissão, ao qual correspondem quatro contextos de utilização e quatro pontos de vista diferenciados sobre a actividade laboral:

Figura 2. O conceito de profissão: quatro significados e quatro pontos de vista



Fonte: Dubar e Tripier (1998: 12)

Os significados das profissões, de acordo com os autores, precedem-se uns aos outros e encontram-se interligados através da percepção que o indivíduo tem do mundo social e profissional, mas também da organização em que está inserido, e ainda do contexto social e histórico subjacente. Cada significado depende, desta forma, do sistema de referências que o indivíduo escolhe ou onde está embutido. Neste sentido, a profissão engloba um trabalho cognitivo (saberes e competências), afectivo (valores e preferências), e ainda conotativo (movimentos colectivos e reconhecimento social).

Esta tripla abordagem aos aspectos estruturais da dinâmica profissional será retomada mais adiante. No entanto, permite-nos, desde já, definir a perspectiva de Dubar e Tripier (1998) sobre a sociologia das profissões encarada como a organização social das actividades de trabalho e os modos de estruturação dos mercados de trabalhos.

De acordo com estes autores, a concepção das profissões relaciona-se com o significado que o indivíduo atribui ao mundo social e profissional, bem como ao contexto organizacional onde está inserido. Neste sentido, a profissão engloba um trabalho cognitivo (saberes e competências), afectivo (valores e preferências), e ainda conotativo (movimentos colectivos e reconhecimento social).

Este triplo esquema das profissões (cognitivo, afectivo e conotativo) possibilita a análise da profissão do seguinte ponto de vista:

1. As profissões representam formas históricas de organização social, de categorização das actividades do trabalho que constituem elementos inseparáveis na relação entre o Estado e o indivíduo.
2. As profissões são, igualmente, formas de conhecimento e de realização pessoal, quadros de identificação subjectiva e de expressão de valores de ordem ética com significados culturais
3. As profissões são, por fim, formas de coligação de actores que defendem os seus interesses na tentativa de assegurar e de manter uma delimitação do seu mercado de trabalho. Um monopólio para as suas actividades.

Para concluir a análise dos elementos constituintes do conceito de profissão, de forma a dar resposta à interrogação “*o que é uma profissão*” utilizaremos as conclusões apresentadas por Dubar e Tripier (1998) sobre a definição de profissão.

A defesa dos argumentos de Dubar e Tripier (1998) sobre o conceito de profissão aparece como aquela que melhor dá conta dos aspectos formais e informais a ela relacionados, nomeadamente, quando não pretendemos observar um “perfil-tipo” de profissão mas analisar os seus elementos constituintes, que se jogam nos seus aspectos exógenos relacionados com a análise das teias de negociação, jogos sociais e questões de estatuto e poder que se apresentam como essenciais na abordagem das profissões, designadamente, no que se refere ao seu estatuto e visibilidade social.

Os autores descreveram, desta forma, um conjunto de circunstâncias nas quais a profissão não pode ser entendida, o que, paradoxalmente, leva a uma maior aproximação e apropriação do seu conceito:

- I – Não existe uma profissão “*separada*”. Para compreender um grupo profissional, seja ele qual for, tem que se o colocar no sistema profissional a que pertence. Cada grupo profissional conhece os seus problemas e clientes face a outros grupos profissionais e outras questões que se colocam como: competição, luta de classes, estatuto social, entre outros.
- II – Não existe uma profissão “*unificada*” – Não existe uma profissão única, mas segmentos profissionais, mais ou menos identificáveis, mais ou menos organizados. Isto significa que, de acordo com os vários contextos de intervenção inerentes a uma profissão, ela pode assumir contornos diferenciados de forma a dar resposta aos aspectos institucionais onde se encontra inserida.
- III – Não existe uma profissão “*estabelecida*” – Existem processos de estruturação e desestruturação profissionais, onde os ritmos históricos, formas culturais, jurídicas e as configurações políticas são variáveis que atribuem dinâmica aos processos de estruturação de uma determinada profissão. Existem, manifestamente, vários tipos de profissionalização, segundo os modelos de referência do Estado e dos grupos profissionais.
- IV – Não existe uma profissão “*objectiva*” – Existem, sim, relações dinâmicas entre instituições ou organizações de formação, de gestão, de trabalho e de trajectórias e histórias biográficas individuais no seio das quais se constroem e desconstroem identidades profissionais.

Conclui-se, desta forma, que não existe um modelo universal do que deve ser uma profissão, uma vez que a sua determinação implica a análise de diversas variáveis conjunturais (em termos de contexto), variáveis estruturais (em termos dos elementos que constituem uma profissão) e variáveis teóricas e metodológicas (em termos de correntes teóricas dominantes). A diversidade de organizações, a diversidade de crenças e pontos de vista teóricos, a diversidade de influências políticas e sociais reflecte uma pluralidade de análise e conceptualização da caracterização do que é uma profissão.

As quatro premissas em cima enunciadas permitem uma aproximação (entre muitas outras) dos indicadores que podem identificar uma profissão e a sua multidimensionalidade na abordagem do conceito permite-nos uma maior liberdade na sua análise, nomeadamente, em termos construtivistas.

Sumariamente, dir-se-á que o conceito de profissão, apesar da sua multidimensionalidade, apresenta evidências operatórias que se consubstanciam na necessidade de atender ao contexto histórico, cultural e económico em que um grupo profissional se insere, tendo em vista não só as funções e os serviços por si desenvolvidos e que são legitimados pela rede social envolvente, mas ainda, porque a profissão, ou o entendimento de um grupo profissional é percebido de acordo com os seus elementos comuns que o distinguem de outro grupo profissional e que demarcam o seu “território” monopolista.

Os elementos comuns identificados dirigem-se, designadamente, aos conhecimentos e procedimentos técnico-operativos especializados, ao contexto de intervenção, ao código de valores jurisdicionado por uma associação profissional que garanta o controlo/supervisão da prática profissional, a autonomia e o reconhecimento profissional e social.

Estes elementos encontram-se ligados às dimensões cognitivas, afectivas e conotativas que fazem parte do conceito de profissão (Dubar & Trippier, 1998), aos quais correspondem, respectivamente, saberes e competências; valores e preferências e, ainda, reconhecimento social.

É de enfatizar, também, os contributos da escola interaccionista, nomeadamente nos aspectos relacionados com a diversidade e o conflito na percepção do conceito de profissão. Esta abordagem permite a observação da profissão de uma forma dinâmica e não como um bloco estanque e homogéneo de actores sociais, de conhecimentos e funções especializadas, ao invés de um sistema inter actuante onde todos estes elementos se encontram em evolução e interacção. Neste seguimento, a percepção de segmentos profissionais (isto é a existência de ramificações diferenciadas dentro de um mesmo grupo profissional) realça a diversidade de funções, conhecimentos, valores e ideologias inerentes aos subgrupos profissionais que possuem orientações técnicas e projectos profissionais diferenciados contextualizadas tanto ao nível organizacional como ao nível biográfico ou, ainda, ao nível formativo.

Neste sentido, os percursos biográficos e as trajectórias profissionais dos indivíduos estão em permanente relação dialéctica com a sua identidade e ciclo vital profissional.

Todos estes vectores concorrem para a compreensão da identidade profissional de um determinado grupo profissional.

(Página deixada propositadamente em branco)

CAPÍTULO II

A CONSTRUÇÃO SOCIAL DA IDENTIDADE PROFISSIONAL

“Cada um é o mesmo que o outro naquilo em que se opõe ao outro. Distinguir-se do outro é, por isso, para ele, supor-se como sendo o outro, é há aí precisamente um conhecimento (...) ele saber ser ele mesmo nesta forma de se ver no outro”.

Hegel (1973)

No capítulo anterior analisámos a profissão referindo que a construção da identidade profissional é elaborada num contexto de intervenção profissional específico para a qual os seus vários elementos constituintes concorrem. Iremos, agora, centrar-nos, nos aspectos relacionados com a construção da identidade social e profissional.

Face aos diversos (e muitas vezes contraditórios) trabalhos existentes sobre o processo de construção identitária, a nossa posição foi a de num primeiro momento enunciar alguns dos movimentos teóricos mais importantes que questionam a passagem conceptual do individual para o colectivo para, num segundo, momento, mais sistematizador, reflectir essencialmente sobre a identidade profissional.

1. Da Identidade Pessoal à Identidade Social

Como resposta à questão fundamental “*Quem sou eu?*”, surgiram diversas teorias ao longo da história, a maioria das quais, imbuídas de um acentuado

pendor religioso ou místico que assumiam a existência de um princípio de ordem superior que regularia o funcionamento do ser humano. Referências a este dualismo surgem nas obras de autores como Locke, Hume e Kant (in Burns, 1979).

Foi a partir do pensamento de Cooley (1902) e Mead (1934) que se experienciaram respostas para a questão inicial da existência pessoal, nomeadamente através do desenvolvimento, no âmbito das disciplinas de Psicologia e de Psicologia Social, do aprofundamento do “auto-conceito”.

Para Feiring e Taska (1996: 65) o auto-conceito é um sistema de auto-generalizações e esquemas derivados de experiências sociais passadas⁷ e que inclui, simultaneamente, o “self” existencial e o “self” categorial. O primeiro refere-se ao conhecimento do “self” como distinto das outras pessoas e objectos, enquanto o segundo é o “self” como objecto definido em relação com outras pessoas e objectos.

Ao contrário do conceito de identidade social, as teorias do “auto-conceito” valorizam o conjunto das auto-percepções e as dinâmicas internas do indivíduo num contexto intra-psíquico. Reforçam, no entanto, que a constituição do auto-conceito só é possível através da influência das avaliações dos outros significativos, dos seus reforços e das atribuições para o seu comportamento (Santos, 1999). De acordo com este processo, os outros significativos comunicam-nos as suas opiniões e alteram a forma como nós nos encaramos.⁸

Uma imagem associada ao conceito do “self” é a do “contentor” (Gonçalves, 1995), uma vez que permite expressar o carácter individual do conceito e diferenciar o indivíduo da sociedade. Gonçalves (1995) explica que a utilização da metáfora do contentor permite precisar terminologicamente o (i)

⁷ Este conceito é muito próximo do conceito de “Identidades Herdadas” defendido por Claude Dubar (2000) e que dizem respeito à incorporação da identidade do indivíduo por ele mesmo e está, intimamente ligado às suas trajectórias pessoais e sociais nas quais os indivíduos se constroem.

⁸ Um outro aspecto importante aliado à noção de auto-conceito refere-se ao conceito de auto-estima, enquanto proporção entre as realizações ou sucessos do sujeito e as suas pretensões ou expectativas e as suas pretensões ou auto-estima. Esta negociação, interna ao indivíduo, consubstancia-se na existência de uma multiplicidade de “selves”, alguns dos quais dissonantes entre si e entre os quais escolhemos alguns particulares que, a nosso ver, nos permitem maximizar o talento e minimizar as nossas vulnerabilidades (Harter, 1996: 74).

carácter privado do self, na medida em que possibilita a caracterização do sujeito de forma singular; (ii) *a natureza real do self* presente na aparente omnipresença invisível do self que se encontra nos processos autobiográficos do indivíduo, na memória e na percepção que os primeiros legam às estruturas cognitivas do sujeito e, ainda (iii) *a coerência interna do self*, defendendo que a construção identitária do indivíduo deve basear-se em mecanismos de adaptação que, apesar de promoverem a diferença entre iguais, possibilitem uma harmonia interna onde possam existir o mínimo de contradições internas possíveis.

Este conceito do “self” tem sido contestado pela inobservância de qualquer influência social na construção do “self” individual, donde o carácter privado do “self”

“reforça uma metáfora egocêntrica, em que a ordem pessoal e social dependem do controlo pessoal, sendo as pessoas concebidas como estruturas equilibradas e centralizadas” (Gonçalves, 1995: 98).

Auto-conceito, Identidade e Identidade Social

No início do século xx, Cooley (1902) desenvolve a sua teoria do “*looking glass self*” afirmando que os outros significativos constituem um espelho social no qual o sujeito detecta as opiniões acerca de si e as incorpora num processo de construção identitária pessoal. Desta forma, aquilo que constitui o “self” é o que imaginamos que os outros pensam da nossa aparência, motivos, acções, carácter, etc.⁹.

O “self” resulta da interacção entre o indivíduo e os seus vários grupos primários. A relação entre os vários elementos deste sistema parece produzir uma retroacção positiva que o sujeito utiliza para se avaliar (Santos, 1999). Também este aspecto parece discordante com as teorias da construção da

⁹ A composição do “self” abrange três componentes: a) a imaginação da nossa aparência para a outra pessoa; b) a imaginação dos julgamentos dessa pessoa relativamente a essa aparência e c) algum sentimento relativamente ao “self”.

identidade social, uma vez que o processo de negociação identitária é um processo permanente, protagonizado pelo indivíduo e que tem em conta o contexto social em que está inserido, enquanto que nas teorias do auto-conceito, nomeadamente as defendidas por James e Cooley, (in Burns 1979) o processo de construção de si e a sua imagem ou auto-conceito é um processo interno ao indivíduo.

Mead (1934), utilizando a análise de Cooley (1902), aborda, no entanto, com maior consistência, o papel da interacção social na elaboração do auto-conceito, designadamente através do uso da linguagem. Para Mead o “self” é uma estrutura social que resulta da experiência social e que, uma vez formado, pode fornecer experiências sociais para ele próprio.

Os trabalhos de Cooley (1902) e Mead (1934) ressaltam para as bases sociais do auto-conceito. A ideia geral é que o indivíduo constrói o seu auto-conceito através das suas percepções sobre a forma como os outros significativos o vêem. De acordo com este processo, os outros significativos comunicam-nos as suas opiniões e alteram a forma como nós nos encaramos. Os outros podem, igualmente, influenciar as nossas auto-representações de outras formas. Podem ter um impacto indirecto se eles afectarem os padrões que os indivíduos utilizam para se auto-avaliarem. Isto pode ser feito através da comunicação directa dos seus próprios padrões ou indirectamente através do seu próprio desempenho que afecta os padrões dos indivíduos que os utilizam como fonte de comparação social (Santos, 1999).

Encontramos, a nosso ver, neste contexto teórico, algumas semelhanças com a definição original da identidade social concebida por Tajfel (1978). O autor concebe-a como uma parte do auto-conceito derivada dos membros de um grupo social de referência e do valor atribuído por esses mesmos elementos ao conceito em análise. O processo de construção da identidade pessoal aparece, assim, conotado com um *locus* de influência psico e sócio-cultural, que recebe e organiza as diversas mensagens que lhe são comunicadas pelos diversos contextos.

De acordo com Giddens (1997) não nos podemos satisfazer com a dicotomia de Mead “eu” e “mim”, onde o “mim” corresponde a uma identidade de base social e o “eu” corresponde a uma matriz inata fruto

dos mecanismo psicológicos do desenvolvimento da criança em resposta ao contexto social¹⁰.

A identidade exige um processo reflexivo da pessoa em termos da sua biografia e implica uma continuidade temporal e coerência na “*continuidade da sua narrativa histórica*” (Giddens, 1997: 120) pela qual o indivíduo é responsável. Para este autor, a identidade é, simultaneamente, robusta e frágil. Frágil porque a biografia que o indivíduo mantém, reflexivamente, em mente, é apenas uma “história” entre muitas outras histórias potenciais que podiam ser contadas e incorporadas de outra forma. Robusta, porque o sentimento de identidade é, com frequência, mantido de forma segura, capaz de resistir a tensões e transições nos ambientes sociais em que o sujeito se move.

Iniciamos com o debate de Guiddens (1997) a abordagem sociológica da construção da identidade que será inicialmente confrontada com os argumentos de Craib (1998) para voltar à sua concepção como produto da dialéctica permanente entre os significantes estruturantes do sujeito e os significados sociais a ela atribuída como processo social construtivamente inacabado.

Craib (1998), no que respeita à construção social da identidade, prefere utilizar o termo “self”, uma vez que este incorpora muitos outros elementos, como sujeito, subjectividade, agente, acção e identidade. Para Craib a Identidade refere-se a um elemento dentro do “self” mas fortemente ligado ao conceito de experiência.

O aspecto “*social*” da identidade é caracterizado por Craib (idem) como reducionista. A identidade social enquanto processo é uma negociação permanente com aqueles que nos rodeiam, fruto de acordos e desacordos numa mudança aberta e que organiza as nossas relações com os outros. No entanto, não tem em linha de conta a matriz, a identidade, o cunho pessoal

¹⁰ Para Mead o “self” constitui-se como uma unidade dual de um “eu” e de um “mim”. Pelo “eu” o “self” individualiza-se, pelo “mim” o “self” socializa-se. Estes dois pólos aparentemente independentes referem-se necessariamente um ao outro. De maneira diferente de James, Mead vai enfatizar não tanto a subjectividade espiritual do “self”, mas sim, a sua capacidade de introspectivar os valores e as regras sociais, sem as quais, na sua opinião, o “self” não terá possibilidades de se constituir.

que define a individualidade do sujeito, sendo como tal efémera, pode ir e vir, permanecendo, todavia, a identidade individual que é a base onde todas as identidades sociais se enraízam.

Neste sentido, e utilizando o esquema de Craib, posso ser simultaneamente professora do ensino superior, assistente social, esposa, mãe, membro de uma associação ou de um partido político. Uma destas identidades pode desaparecer, tendo perdido uma identidade mas não a minha identidade. Identidade pessoal não é a mesma coisa que identidade social.

Próximo do trabalho de Mead (1934), Craib defende a dialéctica “eu” e “mim”. Se o indivíduo for só “eu”, não se encontra envolvido em nenhuma relação social. Se for só “mim”, então, é um objecto inanimado definido pelos outros. Nenhuma das situações pode dar uma imagem real da identidade do sujeito.

Tomando em consideração os argumentos de Craib, parece-nos que ele apresenta uma imagem demasiado compartimentada e simplificada do processo de construção identitária, remetendo para a inevitabilidade da sua inalterabilidade ao longo do percurso de vida do indivíduo e demarcando-o de eventuais responsabilidades em termos de reconstrução e negociações identitárias. Decerto faz sentido que existam na base da construção do “self” traços comuns e duradouros que não se modificam em qualquer situação de interacção e exigência social ou de papéis. No entanto, pensamos que é no mundo social que a nossa identidade se configura e prevalece.

A identidade assume-se, assim, não como uma coisa, mas como um processo onde o reconhecimento, a valorização, a confirmação dos outros nos impele a uma negociação interna (subjectiva) ou externa (objectiva) nas configurações identitárias que assumimos.

A perda de determinada identidade social, como por exemplo a identidade profissional (ser professora e assistente social), terá repercussões irremediáveis em termos da minha concepção de mim e dos outros, impelindo-me não só a construir uma nova história de vida, novas relações sociais e influenciando a base/ matriz da minha individualidade. Forçosamente, certas características permanecerão, mas outras surgirão e outras, ainda,

desaparecerão para sempre. O “eu” que conhecia até então desapareceria e daria lugar a um outro.

Desaparecia, igualmente, uma parte importante das minhas relações sociais, nomeadamente de alguns grupos de pertença e de referência. Se o meu percurso biográfico implicasse uma mudança profissional extrema, teria que me integrar em novos grupos, desempenhar novos papéis, incorporar novas histórias e reformulá-las à luz de novos contextos que, a nosso ver implicariam um novo processo de construção identitária.

“A identidade humana não é dada, no acto do nascimento. Constrói-se na infância e deve re-construir-se sempre ao longo da vida” (Dubar, 1997: 13).

A afirmação de Dubar resume a tese que se expôs em contraponto aos argumentos apresentados por Craib (1998) partilhando o nosso argumento de que a identidade é um processo socialmente construído e um processo simultaneamente inacabado.

O indivíduo socializa-se na sua trajectória pelo mundo, incorporando normas e valores, princípios e comportamentos que lhe permitam, em última instância uma congruência com a matriz identitária herdada (fruto do processo de socialização primária) e facilitem, simultaneamente a sua integração social.

Na sua génese, a identidade social pressupõe a coexistência de dois processos: a) o processo de **assimilação-acomodação** que, sendo basicamente um sistema de mudança permite a absorção de novos elementos (atitudes, crenças, valores, comportamentos, etc.) no sujeito, incorporando novos elementos e ajustando a estrutura identitária e, (b) o processo de **avaliação** que permite dotar de significado a incorporação dos novos elementos na estrutura do sujeito (Breakwell, 1980).

A noção de identidade parece responder, então, a um duplo desejo. O desejo da singularidade e a necessidade de participação do indivíduo nos ideais e modelos considerados positivos para determinado grupo.

Destes pilares podem derivar três postulados: (i) as avaliações realizadas pelos outros significativos afectam as avaliações percebidas;

(ii) essas avaliações percebidas afectam as auto-avaliações e, (iii) as avaliações que os outros fazem, afectam indirectamente as auto-avaliações (Felson, 1993: 45).

A identidade social, na voz de Dubar (2000) e de Blin (1998) apresenta-se com maior desprovimento em termos de apropriação do outro, enquanto sujeito individual, apontando, mais assertivamente, para a importância das dinâmicas sociais e da influência dos diversos contextos sociais, a que não estão alheios os grupos de pertença e de referência, na categorização social em termos de perfis identitários que permitem, em última instância, não só a singularidade do indivíduo mas, também, a sua inserção num grupo social específico.

A este nível Camilieri et al. (1999) acrescentam que os indivíduos e os grupos possuem determinadas capacidades de acção (isto é, possuem estratégias identitárias) que lhes permitem escolher o seu grupo de pertença e o seu grupo de referência e resolver as clivagens e os conflitos, por vezes existentes, face às contradições institucionais e grupais resultantes da presença de marcos de referência incompatíveis.

Os autores definem estas estratégias identitárias como

“os procedimentos utilizados (de forma consciente ou inconsciente) para atender uma ou várias finalidades (definidas explicitamente ou situando-se ao nível do inconsciente), procedimentos elaborados em função da situação de interacção, ou seja, em função de determinados contextos (sócio-históricos, culturais, psicológicos) dessa situação”
(Camilieri et al., 1999: 24).

Estas competências salvaguardam a identidade individual, mas, simultaneamente, permitem a participação do sujeito no mundo social através quer da sua identificação ao outro, quer pela possibilidade de ser identificado pelo outro, não só pela sua singularidade, mas essencialmente pelos aspectos que partilham, vivem e sentem em comum. A dinâmica do processo identitário revê-se, deste modo, na interacção social e cultural (Lipianski, 1998) e como tal resulta do **processo de socialização** dos indivíduos através das várias experiências sociais e biográficas que vivenciam.

A socialização é, deste modo, um processo inacabado, permanente e interactivo, implicando um diálogo multidireccional entre os socializadores¹¹ e o socializado, exigindo renegociações permanentes de acordo com a ordem temporal, com as circunstâncias e os contextos de acção, bem como, com o percurso de vida do socializado.

Dubar, na linha do pensamento piagetiano, caracteriza o processo de socialização como uma “*construção lenta e gradual de um código simbólico*” (Dubar, 1997: 32) que permitirá obter uma representação do mundo para cada indivíduo e da identidade que cada indivíduo quer assumir nesse mundo por si representado.

A socialização é, neste ponto de vista, um processo de construção identitária amplificado não só pela família ou pela escola, mas, igualmente pelo indivíduo que negocia e reinterpreta os vários sistemas tipificados, as várias opções de conduta, as ambivalências presentes nos sentimentos de pertença e de referência e define uma identidade pessoal e uma forma singular de se mover e ler a realidade social.¹²

¹¹ A concepção de socialização defendida por Dubar (1997) relaciona-se, neste sentido, com a problemática da socialização política e assume as seguintes consequências:

a) A socialização pressupõe uma transacção entre o socializado e os socializadores que se reveste de inúmeras negociações no seio dos vários sistemas que concorrem no processo de socialização;

b) A socialização não é apenas uma transmissão de qualquer coisa (normas, valores, códigos, conhecimentos, etc), mas, sobretudo o desenvolvimento de uma visão individual do mundo, onde o indivíduo assume papel protagonista e responsabilidade pelo seu mundo.

c) A socialização latente (aquela que não é explicitamente transmitida pelas instituições socializadoras) tem um papel fundamental na incorporação do mundo pelo indivíduo;

d) A socialização é uma construção lenta e gradual que permite ao sujeito renegociar e apreender os vários significados do “real”

e) A socialização é um processo de pertença e de relação e, como tal é um processo de construção de identidade.

¹² A teoria da socialização da criança de Piaget (Dubar, 1997) permitiu uma dupla ruptura face ao conceito tradicional de socialização. Uma ruptura com a concepção de formação como uma transmissão rígida e unilateral de regras e valores por parte das instituições aos indivíduos e, ainda uma ruptura com a concepção linear da socialização sem interdependência e sem a noção de crise ou negociação que permite a cada criança a reinterpretação do que lhe é transmitido ou servido como modelo.

Contextos teóricos da Contemporaneidade

48

O contexto social vivenciado no final da segunda grande guerra mundial foi propício ao aparecimento de uma nova metodologia de análise do real que permitia compreender e articular a complexidade dos sistemas, resultante em parte de uma crescente urbanização e da modificação das relações familiares que se sentiram pela proliferação da família nuclear e pela feminização do trabalho.

Por outro lado, o contexto científico da época também apresentava novos quadros. As teorias positivistas foram colocadas em causa e o ideal da modernidade preconizado pelo equilíbrio e pela máquina mostrou-se insuficiente face à multidimensionalidade dos factos sociais, bem como à sua aparente incapacidade em dar resposta aos problemas sociais com uma complexidade crescente. Neste âmbito surgiu uma mudança de paradigma, do paradigma analítico (o estudo da coisa em si mesma) para o paradigma sistémico (o estudo da relação entre coisas e situações) (Rosnay, 1975).

A complexidade, a abundância e a diversidade dos problemas implicam, desta forma, uma ruptura com a visão de unidades isoladas de intervenção, passando-se a definir a realidade como uma totalidade formada por diversos aspectos integrados e em permanente intercâmbio e interdependência

As implicações da nova ordem social que caracterizam o período histórico, cultural e científico da Modernidade e pós-Modernidade teve, igualmente repercussões ao nível da organização social, nomeadamente naquilo que Giddens (1997) designa como emergência de novas organizações institucionais que, influenciando, de forma directa, a vida pessoal e social do indivíduo, influenciam consequentemente, as estruturas que moldam a identidade pessoal do sujeito.

As novas organizações institucionais distinguem-se das instituições ligadas quer ao industrialismo, quer ao capitalismo (dimensões da era moderna), não implicando nem relações sociais, nem sistemas de produção de bens ou mercadorias, mas assumindo um papel de vigilância do desenvolvimento económico e social e que estão na base do crescimento do poder organizacional num contexto de uma sociedade global.

A modernidade tardia é caracterizada por Giddens (1997) por um período de grande cepticismo em relação ao conhecimento¹³, concebendo-o, de forma contrastante, isto é, benéfico face às possibilidades que parece oferecer à humanidade, mas, igualmente, como ameaçador face aos novos parâmetros de risco que, em última instância, podem colocar em causa a sobrevivência da humanidade. Como exemplo, refere a fragilidade ecológica do planeta Terra, a energia nuclear e ainda outros fenómenos sociais acutilantes como o desemprego, a pobreza e a emergência de estados-nação que fragilizam a condição humana e ameaçam o pleno desenvolvimento.

A construção da identidade pessoal parece moldada, igualmente, pelas instituições da modernidade, uma vez que o contexto de interacção é um elemento significante das narrativas dos sujeitos. O contexto, neste sentido, não inclui, somente, o ambiente físico mas, sobretudo, as características dos sujeitos, a sua comunicação, bem como a ordem temporal dos factos sociais que concorrem nesta estrutura.

Cada pessoa parece estar posicionada de um modo “*múltiplo*” dentro das relações sociais, assumindo, por conseguinte, papéis diferenciados. Mas, não são apenas os indivíduos que possuem uma multidimensionalidade de papéis, também os contextos de interacção social assumem contornos distintos de acordo com os agentes que nele participam, com a ordem temporal e com as relações sociais instituídas.

Giddens (1989), nesta perspectiva, defende que na construção da identidade pessoal os efeitos das novas instituições, bem como o aspecto comunicacional dos cenários ou contextos de interacção assumem um papel fundamental.

Tentar delimitar os contornos do conceito de identidade, tendo em conta a complexidade social e a multidimensionalidade dos factores que nela concorrem, abrangendo o projecto de que a mesma é um processo socialmente construído e participado por diversas vozes (do mesmo sujeito) que se encontram integradas nos diferentes cenários com os quais o indivíduo

¹³ Giddens refere-se ao cepticismo generalizado face à razão providencial. Entendendo que razão providencial é a “*ideia de que um conhecimento da natureza das coisas e dos factos leva a uma existência mais segura e gratificante para os seres humanos*” (1997: 29)

interage, exige revisitar alguns contextos teóricos importantes para a sua análise conceptual.

50

Construtivismo Social

Piaget pode ser considerado como um dos primeiros teóricos a definir o processo de socialização da criança de uma forma construtivista. Na sua obra “*Six Études de Psychologie*” (1984) resume o processo geral da socialização da criança através das quatro transformações seguintes:

- (i) Passagem do respeito absoluto aos pais para o respeito mútuo criança/adulto e criança/pares;
- (ii) Passagem da obediência personalizada ao sentimento da regra. Esta assume a expressão de um acordo mútuo;
- (iii) Passagem da heteronomia à autonomia recíproca;
- (iv) Passagem à vontade activa.

No fim do processo de socialização os valores morais organizam-se, constituindo-se em estruturas internas autónomas baseadas nos valores inculcados pela sociedade onde a criança se encontra inserida.

Encontramos aqui o núcleo duro da concepção Piagetiana da socialização: a reciprocidade entre estruturas mentais e estruturas sociais (Dubar, 1997). Neste sentido, cada geração deve socializar-se a si própria, tendo por base os modelos culturais transmitidos pela geração precedente. No entanto, este legado não é determinante, existe uma relação de complementaridade entre a incorporação dos valores e modelos anteriores e a autonomia da vontade. Ou seja, observa-se a existência de um jogo dinâmico, uma construção sempre activa e interactiva de novas regras do “jogo” de acordo com o processo de individualização da criança e de acordo com as trocas sociais que esta vai experimentando à medida que aumenta a participação na vida social. A socialização torna-se, assim, cada vez mais voluntária (Piaget, 1984).

Nesta perspectiva, a socialização pode ser definida como um processo descontínuo de construção colectiva de condutas sociais que integram três dimensões complementares (Dubar, 1997):

- a) O aspecto cognitivo, traduzindo-se em regras;
- b) O aspecto afectivo, exprimindo-se em valores;
- c) O aspecto expressivo, simbolizando-se em significados.

Esta correlação, próxima do pensamento Piagetiano, assenta na interacção entre estruturas mentais e estruturas sociais. **Ou seja, entre a socialização concebida como construção de formas de organização das actividades e a socialização concebida como modo de desenvolvimento dos indivíduos.** O social é, então, concebido como “objectivo” ao nível das suas instituições e formas de organização, bem como “subjectivo” ao nível das representações mentais e das interacções que os indivíduos incorporam e relacionam com a relação que mantêm nos vários contextos onde se movem.

A concepção inacabada do processo de socialização é retomada por Berger e Lukmann (1966), nomeadamente no que se refere à importância da socialização secundária no processo de construção identitário.

A socialização secundária é definida como a *“interiorização de submundos institucionais especializados, bem como a aquisição de saberes específicos e de papéis directos ou indirectamente enraizados na divisão do trabalho”* (Berger & Luckmann, 1966: 189). A construção da socialização secundária pode ter duas ramificações: (a) simples prolongamento da socialização primária por uma socialização secundária cujos conteúdos são consonantes, e (b) transformação da realidade construída aquando da socialização primária, colocando, à partida um problema de consistência entre as interiorizações originais e as novas.

Os aparelhos de socialização primária (família, escola, ...) entram em interacção com os aparelhos de socialização secundária (organizações, profissões) provocando crises de legitimidade (Dubar, 1997). As crises de legitimidade podem ser crises de crescimento e como tal, conduzir à mudança social que numa perspectiva construtivista pode ser percebida como a construção de um mundo específico e de uma identidade especializada não coincidente com a reprodução social.

A mudança social aparece, portanto, inseparável da transformação da identidade, isto é, inseparável dos mundos construídos pelos indivíduos e pelas práticas que decorrem deste mundo, possibilitando a *“invenção de*

novos jogos, novas regras e de novos modelos relacionais” (Croizier, 1977: 338 *cit. in* Dubar, 1997).

52

A construção da identidade social não pode, nesta perspectiva, ser analisada fora do mundo organizacional e das instituições onde as competências e as configurações profissionais ocupam um lugar fulcral.

CAPÍTULO III
PROFISSÃO E IDENTIDADES PROFISSIONAIS:
CONJUGAÇÃO DE SABERES E PRÁTICAS

“Social research is both a process and a product. Presumably, one informs the other, (...) the relationship between words and worlds is anything but easy or transparent”.

Wollcott, H. (1990)

O mundo social forja-se no duplo processo de ruptura e reconciliação entre os movimentos externos conducentes à atribuição de uma identidade reconhecida e os movimentos internos ao indivíduo fundamentados em trajectórias biográficas conducentes à assunção de uma identidade herdada.

Para Habermas (1981) a construção da identidade não pode ser dissociada de dois sistemas estruturantes: a actividade instrumental (processos de trabalho, finalidades económicas, ...) e a actividade comunicacional (interacção entre os indivíduos). A raiz da identidade e da *“institucionalização do reconhecimento”* nas sociedades modernas assenta na esfera do trabalho e não pode ser deduzida dos mecanismos de produção e das relações profissionais.

Habermas (idem) inclui no processo de socialização do sujeito, os aspectos inerentes ao que Dubar (2000) designa por socialização secundária. O mundo social constrói-se na dialéctica entre o mundo objectivo (actividades de carácter instrumental e reivindicação da identidade social) e o mundo subjectivo onde subsistem os processos cognitivos e o ideal da identidade pessoal e social.

As primeiras análises relativas à construção da identidade de uma determinada profissão repousam, essencialmente, no seu aspecto funcional e instrumental.

As competências necessárias ao desempenho de uma tarefa profissional descritas em referência a um quadro institucional ou organizacional específico pareciam suficientes para a sua descrição nominativa e a respectiva categorização em termos sociais e profissionais. Desta forma, uma profissão caracterizava-se por competências oriundas de saberes específicos, a partir das quais os indivíduos se reconhecem.

A este respeito Blin (1997: 24) coloca as seguintes questões

“Como é que as múltiplas identidades são mobilizadas nas situações de trabalho e como são elas construídas pelos indivíduos? Como é que os grupos no meio de um mesmo colectivo profissional se diferenciam?”

A seu ver, a resposta a estas questões fundamenta-se no sistema de acção profissional, ou por outras palavras, fundamenta-se no reconhecimento e na visibilidade social que permite o reconhecimento identitário pelo mesmo ou por outros grupos de profissionais.

O sistema da acção profissional baseia-se na existência de um *referencial comum* no campo profissional, permitindo ao trabalhador dispor de um sistema de informações, um campo representativo que lhe permita, pelos conteúdos que nele existem, orientar a sua actividade. Este denominador é comum e partilhado, de forma **explícita** e **implícita**, por um conjunto de elementos que pertencem ao mesmo contexto profissional e baseiam-se neste para comunicar, trocar informações, reconhecer e agir (Leplat *cit. in* Blin, 1997).

Os traços característicos deste *referencial comum* são, segundo o autor:

1. A existência de uma linguagem característica e específica a situações concretas do campo profissional e que só neste têm sentido;
2. O referencial comum nem sempre coincide com o referencial de cada elemento. Quando existe dissonância na representação atribuída, o referencial servirá de modelo de conduta profissional, funcionando como um guia implícito que determinará a conduta individual.

3. O referencial comum engloba o conjunto de regras oficiais, na medida em que integra o conjunto dos conhecimentos e dos procedimentos colectivos adquiridos ao longo da experiência.

A cultura profissional assenta num código interno criado através da interacção social entre todos os actores do campo profissional, permitindo-lhes criar uma identidade própria ao seu grupo profissional.

A este nível, o reconhecimento social elabora-se na acção e na comunicação profissional e é especificado pelos contextos de intervenção, pelos actores significantes e pelos objectos da prática profissional. Significa, pois, que uma parte importante da identidade profissional se constrói pela experiência, isto é, no exercício concreto da prática profissional em interacção permanente com outros profissionais e forjada na diversidade de “acordos” e “desacordos” entre a **identidade virtual** (proposta ou imposta pelo outro) e a **identidade real**, interiorizada pelo indivíduo.

Dubar (2000) acrescenta que o grupo profissional é portador de uma verdadeira identidade colectiva¹⁴. Existe como um actor social real criado num sistema de acção concreta que se produz e reproduz permanentemente de acordo com os condicionalismos históricos, culturais e diacronicamente determinantes.

A identidade no trabalho pretende-se que seja gratificante e segura, facilitando o processo de introspecção e apropriação dos modelos e valores da organização ou do campo profissional e permitindo ao indivíduo identificar-se como um dos elementos do grupo.

De acordo com Sainsaulieu (1977: 299) para que o processo de apropriação do modelo identitário presente no trabalho possa ser desenvolvido pelo sujeito, são necessárias três condições: (a) uma **condição afectiva** (identificamo-nos mais com o modelo que nos é mais gratificante); (b) uma **condição de similitude** (a identificação é facilitada pela presença de elementos comuns entre o sujeito e o modelo e (c) **uma condição de poder**

¹⁴ Blin (1997) a respeito da construção da identidade no trabalho distingue dois processos: (i) aquele que privilegia as características individuais e que define a construção de “si” a partir de uma absorção do social pelo individual e (ii) aquele que privilegia as características colectivas e é definido pelo sentimento de pertença de um indivíduo a um grupo.

(a identificação revela-se mais importante se o modelo possuir prestígio). Desta forma, o poder, o prestígio e a competência serão características facilitadoras do processo de identificação do sujeito ao trabalho.

No contexto do campo de interação profissional Sainsaulieu (1977: 392) propôs cinco perfis identitários tendo em conta três dimensões de análise:

- (i) o campo de investimento, (ii) as normas de comportamento e (iii) os valores subjacentes ao trabalho.

Quadro 2 – Perfis identitários profissionais

| Dimensões | Perfis | | | | |
|---|---|---|----------------------------------|---|---------------------------------|
| | Perfil negociador | Perfil Promocional | Perfil Refúgio | Perfil Fusão | Perfil Afinidade |
| Campo de Investimento (acesso ao poder) | Grande investimento no trabalho como forma de poder | Grande investimento no trabalho como forma de poder | Acesso ao poder fora do trabalho | Intermédio Não tem acesso ao poder em nenhum dos campos | Grande Investimento no trabalho |
| Normas de comportamento Relacional | Solidariedade e rivalidades democráticas | Integração e Submissão | Individualismo | Unanimismo | Separatismo |
| Valores provindos do Trabalho | Criatividade | Misto de todos os valores | Económico | Estatuto | Pessoas (chefe e colegas) |

Fonte: Sainsaulieu (1977: 392)

Destas configurações identitárias, Sainsaulieu (1977) distingue, ainda, cinco categorias associadas a grupos profissionais, das quais fazem parte na primeira categoria os operários profissionais, quadros médios e superiores associados às normas democráticas e aos valores do ofício ou da criação em conformidade com o modelo de negociação.

Utilizando os critérios dialécticos individuais/colectivo e aliança/oposição, Dubar (1997) propõe uma nova organização do conteúdo das configurações identitárias definidas por Sainsaulieu do seguinte modo:

- 1) **A identidade de refúgio** que combina a preferência individual com a estratégia de oposição;
- 2) **A identidade de fusão** que combina a preferência colectiva com a estratégia da aliança;
- 3) **A identidade negociadora** que alia a polarização no colectivo com uma estratégia de oposição;
- 4) **A identidade de afinidade** que alia a preferência individual com uma estratégia de aliança.

A construção de perfis identitários (ou formas identitárias, ou ainda configurações identitárias) está presente em diversos autores que se têm debruçado sobre a questão da identidade profissional (Sainsaulieu, 1977; Dubar, 2000; Blin, 1998; Rosa, 1997; Doise, 1983; entre outros). O contexto organizacional parece, assim, um espaço perfeito para a operacionalização dos processos de identidade profissional e de construção de perfis identitários e que permite uma função última: **a tipificação**.

A tipificação encontra-se aliada ao movimento da categorização social, capaz de sinalizar o espaço identitário onde cada sujeito pertence (distinguindo-o dos demais) e fornecendo, simultaneamente, uma definição, uma auto-definição que é uma parte do auto-conceito. A categorização não é somente descritiva ou prescritiva, ela é, igualmente, avaliativa. Fornece uma avaliação (normalmente partilhada ou consensual) de uma categoria social e deste modo dos seus membros face a outras categorias sociais relevantes.

Sucintamente, a utilização de formas identitárias entendidas como

“sistemas de significado particularmente típicas que estruturam as narrativas biográficas e permitem esquematizar as configurações relacionais sociais, tendo em conta a pluralidade de formas/configurações identitárias de acordo com o tempo e o contexto” (Dubar, 1998: 9)

têm sempre o mesmo objectivo: a identificação do eu, distinguindo-o do outro.

Dubar (1998) apresenta, igualmente, quatro formas identitárias profissionais, distinguindo, num primeiro momento, e à semelhança de Blin, a noção

de identidade colectiva e da identidade individual. **A identidade colectiva** implica a presença do sujeito num grupo principal, considerando-o como a sua identidade essencial.

A identidade colectiva é composta por cinco dimensões interdependentes:

- 1) Ela é subjectivamente partilhada e apercebida pelos membros do grupo;
- 2) Ela resulta da consciência de pertença ao grupo;
- 3) Ela define-se pela oposição e pela diferença dos outros;
- 4) Ela retrata um conjunto de representações onde se opõem traços positivos com traços negativos;
- 5) As atitudes exprimem um discurso relevante para os elementos do grupo.

Estes grupos sociais estão, muitas vezes, relacionados com estereótipos que se concebem como atributos colectivos a uma determinada característica num determinado grupo, permitindo reconhecer os elementos do grupo e reconhecer o sujeito como pertencendo a esse grupo.

As formas identitárias profissionais propostas por Dubar (idem) exploram três dimensões de análise: o mundo vivido do trabalho; a trajectória sócio-profissional e a formação.

Cada configuração resulta de uma dupla transacção. Uma transacção entre o indivíduo e a instituição (nomeadamente no campo profissional) e, por outro lado, entre o indivíduo e o seu passado. As formas identitárias, a seguir descritas, são produzidas pela articulação entre uma identidade virtual atribuída pelo outro e entre uma identidade real para si, construída pela sua trajectória.

Quadro 3 - Configurações identitárias no Campo Profissional

| Configurações Eixos | Executante Estável Ameaçado | Identidade Bloqueada | Modelo Carreirista | Modelo Afinitário |
|------------------------------------|--|---|--|-----------------------------------|
| Identidade para o Outro | Exclusão fora do modelo de competência | Operador polivalente e gestor | Evolução na e pela empresa | Assalariados que trazem problemas |
| Identidade Biográfica de Si | Saberes Práticos e estabilidade no emprego | Diplomas Técnicos e carreiras de Ofício | Evolução profissional e formação interna contínua | Contra mobilidade Social |
| Identidade Relacional de Si | Dependência do Chefe e trabalho instrumental | Reconhecimento suspenso e conflito latente | Reconhecimento Recíproco e mobilização no trabalho | Postura Crítica e oportunista |
| Saberes | Saberes práticos | Articulação entre saberes práticos e técnicos | Saberes Organizacionais | Saberes Teóricos |
| Identidades | Identidade de fora-do-trabalho | Identidade de Ofício | Identidade de Empresa | Identidade de Rede |

Fonte: Dubar, 1997.

A **identidade fora-do-trabalho** corresponde a sujeitos saídos da escola devido a insucesso escolar, não motivados para a formação, sem rigor e precisão no desempenho de tarefas. Correspondem a operários de baixo nível de qualificação onde os actos de atribuição¹⁵ caracterizam indivíduos desprovidos das capacidades exigidas para mudar as suas atitudes no trabalho. A aquisição das competências profissionais baseia-se nos saberes práticos “aprende-se, fazendo”. O emprego é vital para a sua sobrevivência e a relação trabalho/fora do trabalho está no centro da sua identidade, valorizando um bom ambiente. Apresentam grande dependência instrumental das hierarquias.

A **identidade do ofício** implica sujeitos com domínio em multifunções, desenvolvendo tarefas em vários postos de trabalho. O emprego actual

¹⁵ Rever definição dos actos de referência e actos de atribuição e sua distinção face aos mecanismos de representação social

não corresponde às suas expectativas e vivem dolorosamente a situação do trabalho. Estão bloqueados e preocupados com o futuro. Evocam relações difíceis com a hierarquia, não se sentindo reconhecidos.

O modelo de **Identidade de Empresa** corresponde a trabalhadores que aliam os saberes práticos com os saberes organizacionais. Apostam numa formação permanente direccionada para as necessidades da empresa. Possuem boas relações com as chefias e favorecem a socialização dentro da empresa.

A **identidade de Rede** corresponde a jovens sobrediplomados que face à conjuntura económica e social ocupam lugares altamente desfasados da sua formação. O futuro na empresa é incerto e difícil, sendo mais críticos e instáveis. Estes trabalhadores definem-se mais pelo diploma do que pelo trabalho. Mantêm relações ambivalentes com a hierarquia (rebeldes mas inovadores) e são individualistas.

Rosa (1998) apresenta um modelo de perfis identitários no local de trabalho que se constroem fundamentalmente a partir das experiências colectivas aí vividas e percebidas, tendo em conta as variáveis defendidas por Dubar¹⁶:

- (i) Operários profissionais – **identidade bloqueada**
- (ii) Operários executantes de emprego estável – **identidade retraída**;
- (iii) Operários em mobilidade ascensional – **identidade carreirista**;
- (iv) Operários vigilantes do processo e Operários executantes precários
(entre a **identidade bloqueada** e a **identidade autónoma e incerta**)

Estes perfis combinam três domínios: a experiência vivida no trabalho; a trajetória profissional e a relação dos assalariados com a formação, sobretudo como vêm o trabalho que fazem e aquele que irão fazer.

A construção da identidade profissional no campo profissional pode ser feita através de dois movimentos: o movimento da **continuidade** ou o movimento da **ruptura**.

¹⁶ A definição dos modelos de Dubar tem em consideração as seguintes variáveis: a) a identidade de si para os outros; b) a identidade biográfica de si; c) a identidade relacional de si; d) a articulação entre transacção objectiva e subjectiva e, e) configurações identitárias e gerações.

As identidades construídas no modo de continuidade (no exemplo prático da identidade profissional) implicam um espaço potencialmente unificado de realização, um sistema profissional onde os sujeitos seguem percursos contínuos projectados numa fileira e qualificações que implicam e exigem o reconhecimento das suas competências de forma a validar imagem de si.

As identidades construídas no modo ruptura implicam, ao contrário, uma dualidade entre os dois espaços, nomeadamente entre o espaço das crenças pessoais e o espaço das aspirações profissionais (exemplo prático da identidade profissional). No entanto, este último processo dá, muitas vezes, a possibilidade da construção de uma nova identidade que conjuga os momentos anteriores. A transacção objectiva observada no exposto inicia um processo que pode ser de reconhecimento social, ou de não reconhecimento.

No primeiro caso os grupos significantes ao sujeito legitimam os seus saberes e as suas competências. No segundo caso, as pretensões ao reconhecimento não são adquiridas, havendo um desacordo entre as identidades virtuais e as identidades reais (Dubar, 2000; Rosa, 1998).

Blin (1997) apresenta na sua obra "*Représentations, pratiques et identités professionnelles*" uma correlação positiva entre competência e a prática profissional, construindo um quadro de configurações identitárias no contexto do mundo do trabalho, onde as práticas jogam um papel fulcral.

A competência profissional aparece como uma estratégia de profissionalização que pode reforçar a autonomia e incentivar a partilha da responsabilidade profissional individual e colectiva. Importa o processo de interiorização e o percurso biográfico do indivíduo, bem como as relações sociais que se estabelecem na arena profissional.

Neste sentido, valores como a partilha, responsabilidade, competências e representação social assumem-se como elementos constitutivos das configurações profissionais que, em última análise são interiorizados pelo sujeito, fazendo parte da sua identidade para si, ao mesmo tempo que podem ser confirmadas ou não pela imagem que este sujeito se apercebe nos outros.

O processo de legitimação encontra-se em relação directa com as competências adquiridas e que o sujeito demonstra no seu quotidiano. Ser profissional é ser capaz de construir a sua própria prática, os seus instrumentos sociais em relação com os pares, num quadro ético partilhado por todos.

A existência de um saber específico a um grupo de actores num quadro profissional constitui, nesta perspectiva, um recurso indispensável à verdadeira profissionalização deste grupo.

Este saber específico remete-nos para um referencial profissional, entendido como “*um conjunto estruturado e negociado de competências necessárias ao exercício da actividade*” (Blin, 1997: 209). O referencial profissional não é somente um conjunto de normas rígidas e inflexíveis. Pelo contrário, assume-se como um instrumento que permite a **escolha**. Significa, pois, que o referencial comum tem um valor participativo para todos os actores profissionais.

Pensamos que Blin apresenta uma proposta um pouco reducionista e muito idealista face ao quotidiano profissional. Se, por um lado, nos modelos de Sainsallieu e de Dubar, o poder, o estatuto e a hierarquia assumiam um papel demasiado determinante, remetendo para segundo plano a cultura empresarial e as relações de afinidade passíveis de existir no contexto organizacional. Por outro lado, a posição aqui apresentada de Blin, encontra-se, em demasia, no pólo oposto, esquecendo, por completo, a tensão, o conflito, as relações de poder e outros aspectos macro, como a precariedade do emprego, o papel do Estado e as pressões sócio-económicas que jogam, também, o seu papel no estabelecimento das relações sociais no quadro organizacional e, por conseguinte, no referencial profissional comum partilhado pelos elementos do mesmo contexto profissional.

Em síntese, o que parece relevante na proposta de Blin (1997) é a correlação positiva entre saber e competência profissional. Apresenta, neste âmbito, seis configurações identitárias que se apoiam nas estratégias da formação específica:

- (a) *O profissional instruído*. Mestre dos conteúdos disciplinares e conhecedor das teorias e dos princípios subjacentes à sua actividade profissional;
- (b) *O técnico*. Capaz de relacionar a teoria e a prática com base na análise e no contexto do seu posto de trabalho em termo de tarefas e funções específicas ao seu desempenho;
- (c) *O Prático-artesão*. Possui o conhecimento através da apropriação de esquemas de acção e de rotinas contextualizadas;
- (d) *O Prático-reflexivo*. Constrói um saber pela prática e pela análise de experiências, utensílios, recursos e métodos utilizados;

- (e) *O Actor Social*. Inscreve-se nos projectos colectivos e é lúcido face às necessidades sociais das práticas quotidianas;
- (f) *A pessoa*. Comunica positivamente com o outro, abrindo o caminho ao desenvolvimento pessoal.

Cada uma destas concepções privilegia certos tipos de competências e saberes prioritários, exigindo estratégias diferenciadas de acção, mediante o contexto relacional e instrumental em que se encontra.

Apesar de Blin (1997) não ser muito claro, neste ponto, a leitura que fazemos é a de que estas competências relacionadas com saberes específicos deviam, idealmente, coexistir no mesmo sujeito. Exigindo que, de acordo com os contextos sociais e laborais específicos, uma, ou mais competências fossem activadas, dando resposta adequada aos problemas e às situações sociais e profissionais diversificadas.

Ao grupo profissional aparece relacionada não só **uma legitimação teórica** (em termos de saberes e competências teóricas específicas), mas, ainda, **uma legitimação prática**. Isto é, o grupo profissional é portador de uma verdadeira identidade colectiva onde a sua prática profissional pretende resolver ou modificar determinada situação social.

O conceito de “prática” reporta-se, deste modo, a uma actividade humana intencional e que se opõe, de certa forma, à “teoria”¹⁷.

A intencionalidade da prática é uma característica importante, uma vez que encerra, em si própria, o conceito de finalidade. Ou seja, a “prática” não é aqui entendida como um conjunto de actos humanos espontâneos, mas sim como uma acção intencional, com um objectivo próprio que visa a mudança social. Neste contexto, a prática engloba os seguintes constituintes: (i) um actor; (ii) um objectivo; (iii) uma situação; (iv) um objecto; (v) um processo

¹⁷ A dualidade prática - teoria não é consensual. A teoria pode, igualmente, ser entendida como acção humana que racionaliza e, em última instância, transforma a realidade e os dados sociais.

O marxismo utiliza, bastante, o conceito de “praxis”. A praxis alimenta, permanentemente, a teoria, numa relação dialéctica. A “praxis” designa a prática ou o conjunto de práticas que permitem, ao homem, pelo seu trabalho, transformar a natureza.

Na perspectiva desta doutrina social, os problemas que se colocam ao homem são, sempre problemas e questões práticas e todas as teorias encontram a sua explicação na praxis humana.

e, por fim, (vii) um resultado. No contexto específico do mundo do trabalho, Blin (1997) conceptualiza a prática como “*sistemas complexos de acção e de comunicação (...) próprios das interações entre os indivíduos que participam num mesmo contexto (organização e instituição) profissional*” (1997: 142).

O conceito de Blin é bastante influenciado pelas teorias de Habermas, donde a noção de prática profissional comporta a dupla actividade: instrumental e comunicacional.

O agir instrumental estrutura os processos da dominação da natureza e o agir comunicacional, ou relacional, estrutura os processos da comunicação social. A actividade instrumental encontra-se nos processos do trabalho, finalidades económicas e meios técnicos da organização. A actividade comunicacional estrutura a interacção entre os indivíduos de um mesmo campo profissional (na opinião de Habermas, a sua identidade).

As práticas profissionais podem desempenhar uma função identitária, no sentido de produzirem novas configurações de acordo com as tarefas, responsabilidades e exigências respeitantes à prática profissional. Estes valores, no entanto, não são assimilados isoladamente. As práticas profissionais coexistem num contexto mais alargado onde participam diversos actores. A partilha destes valores pelo grupo de actores e o jogo relacional que surge deste contexto podem ter uma relação directa na construção da identidade profissional.

Isto significa que os dois elementos: instrumental e comunicacional, se revelam inseparáveis na concepção da prática como elemento constituinte da identidade profissional, ressaltando, uma vez mais, as bases sociais e a importância da interacção na construção social do processo de identidade profissional.

Na nossa opinião, e em consentaneidade com o descrito, a construção de um modelo de identidade profissional não deve ser reduzida a elementos fragmentados do sistema social do mundo do trabalho, tomando como elementos de análise unicamente os saberes e as práticas.

Apesar de estes elementos possuírem um papel fundamental na construção de possíveis configurações identitárias, existe uma relação dinâmica entre os processos biográficos e os contextos sociais e relacionais vivenciados pelos sujeitos, bem como os processos de legitimação da identidade profissional assumida e atribuída ao sujeito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conceito de profissão parece encontrar-se organizado num **núcleo estruturante**, em torno do qual, se cristalizam os sistemas de representação. “*É uma estrutura de saberes que organizam o conjunto das significações relativas a um determinado objecto*” (Blin, 1997: 74). Autores como Moliner e Rouquette (*cit in* Blin, 1997: 75), adeptos desta perspectiva, sugerem a existência de um **núcleo central** cuja principal função será a estruturação do conhecimento em torno de um determinado objecto.

A teoria do “núcleo central”¹⁸ desenvolvida, inicialmente, por Abric em 1994 na sua obra “*Pratiques sociales et Représentations*” defende a existência, no indivíduo, de um conjunto de valores cognitivos, sociais e afectivos que organizam e hierarquizam as representações por ele criadas ou apropriadas e dão significado ao objecto em reconhecimento, bem como às relações sociais estabelecidas com os outros generalizados. O núcleo *central* “*determina, por sua vez, o significado e a organização da representação social*” (Blin, 1997: 75) assegurando duas funções: (i) **uma função geral** - a partir da qual os elementos da representação assumem os seus valores, e (ii) **uma função organizadora** - é o núcleo central que determina a natureza das relações que unem os elementos entre si. É unificador e organizador da representação social permitindo a estabilidade da representação em contextos sociais mutantes.

A importância da partilha social da imagem e das cognições acerca do objecto ou indivíduo assumem, assim, um papel fulcral, possuindo um as-

¹⁸ Tradução livre da autora de “noyau central” do texto original.

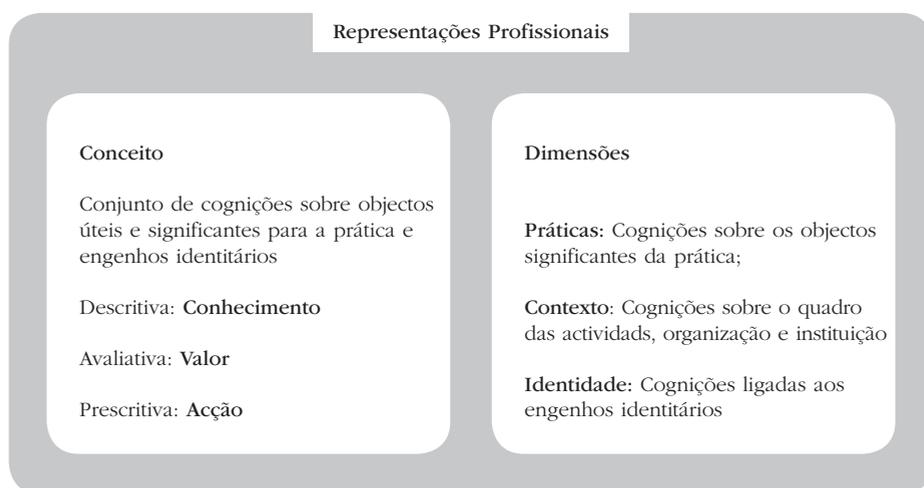
pecto funcional, na medida em que permite (ou incita) à realização de uma tarefa singular, e ainda um aspecto normativo, na medida em que existe uma prescrição cognitiva face ao objecto ou ao outro generalizado. O consenso grupal donde o núcleo central pode ser construído é bastante importante, nomeadamente, no que diz respeito ao seu aspecto normativo e prescritivo. Esta consentaneidade social permite a estabilidade das cognições e da representação, resistindo à mudança.

Para Gilly (1986) as representações profissionais constituem representações sociais aferentes aos papéis profissionais e a especificidade das representações profissionais depende da natureza social dos sujeitos, bem como das características da situação de interacção. Blin (1997: 80) acrescenta, ainda, que as representações sociais profissionais se encontram

“elaboradas na acção e na comunicação profissionais (interagir e inter-reagir) e são especificadas pelos contextos, pelos actores pertencentes a grupos e pelos objectos pertinentes e úteis para o exercício das actividades profissionais”.

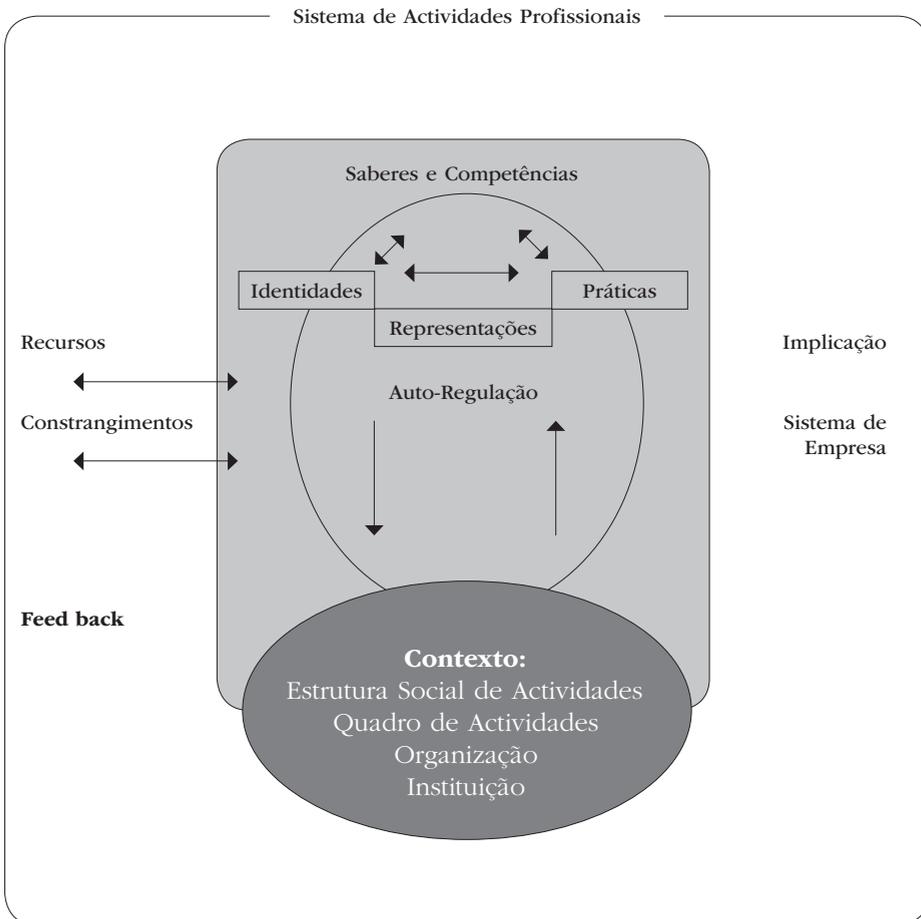
Apresenta o seguinte esquema de análise das representações profissionais:

Figura 3 – Constituintes da Representação Profissional



A concepção da representação profissional assim organizada por Blin está na base conceptual do seu modelo de análise das configurações profissionais a que designou por “**Modelo Teórico do Sistema de Actividades Profissionais**” e que tem como finalidade a compreensão do sistema representacional no campo profissional, tendo como principais variáveis o contexto (as condições reais do exercício da actividade); as identidades (emergência de grupos que constroem as suas próprias regras); as práticas (estilos de intervenção próprios a cada grupos) e, as representações (saberes imbricados e partilhados pelo grupo).

Figura 4 – Sistema de Actividades Profissionais



De acordo com este modelo a acção profissional, bem como as identidades que lhe estão associadas fundem-se num sistema de representações do campo da actividade profissional. Este modelo dá igual importância à intersubjectividade (relação entre os indivíduos), e à intrasubjectividade (pluralidade de identidades para um mesmo indivíduo) e pretende uma abordagem do sujeito como produto e produtor de relações sociais diversificadas.

Blin (1997) designa o seu modelo de análise como um modelo construtivista¹⁹. Na medida em que

“as actividades profissionais são entendidas como sendo construções históricas (função das representações anteriores), bem como construções quotidianas (transformação das representações no exercício da actividade) dos actores individuais e colectivos” (Blin, 1997: 63).

Neste modelo encontramos alguns pontos comuns com os trabalhos de Berger e Luckmann (1996), designadamente: (i) o conhecimento quotidiano tem um carácter construtivo; (ii) o conhecimento enquanto construção tem um carácter subjectivo e baseia-se na interacção e na comunicação; (iii) o conhecimento é dinâmico e inacabado estando sempre contextualizado à realidade social circundante.

O modelo de Blin analisa as actividades profissionais não só nos seus modelos operatórios, mas, essencialmente, pelos seus aspectos dinâmicos e interrelacionais. Para o autor, este modelo permite a observação, através do estudo das práticas profissionais num contexto organizacional específico, da especificação das identidades que lhe estão subjacentes.

¹⁹ O construtivismo defende que a relação do indivíduo com os outros baseia-se na construção de realidades que experimentamos na interacção social e que esta dá consistência e significado aos objectos e à realidade social, numa perspectiva evolutiva.

Este conceito distingue-se do processo identitário que defendemos²⁰ nos seguintes aspectos:

1. Dicotomia representação profissional e identidade profissional em que a segunda engloba a primeira;
2. O objectivo primordial da identidade profissional é o da diferenciação (e não da partilha ou da pertença),
3. A identidade profissional assume um carácter de instabilidade permanente e não enfatiza os mecanismos e os grupos de referência, nem os aspectos socializadores;
4. Os elementos fundamentais da constituição da identidade profissional baseiam-se na prática profissional quotidiana e na interacção em contexto social específico (indivíduo “tábua rasa” sem elementos biográficos fundamentais e código de valores, conhecimentos e afectos).

Todos estes domínios permitem a percepção da identidade profissional do sujeito aliando os factores biográficos com os factores estruturais relacionados com o contexto de intervenção profissional.

O processo de construção da identidade profissional é um processo complexo, socialmente construído e operatorialmente inacabado. Este processo, a nosso ver, deve ter em linha de conta a multiplicidade de identidades existentes nos contextos da acção profissional e, ainda, nos movimentos de ruptura e de continuidade inerentes às trajectórias biográficas e profissionais do indivíduo que co-existem em mundos sociais de relações inter e intra pessoais.

A identidade profissional fundamenta-se, igualmente, no reconhecimento e na visibilidade social que permite a apropriação identitária dentro do mesmo grupo profissional, bem como nos outros grupos profissionais que dele se distinguem.

²⁰ De forma sintética, afirmamos que a identidade profissional é um processo socialmente construído (ou seja, tem em linha de conta os contextos e as interacções sociais e profissionais onde o indivíduo se move), é fruto das negociações realizadas entre, pelo menos, dois mecanismos. O mecanismo de negociação entre a socialização primária e secundária e os mecanismos de atribuição e de assunção da identidade social e profissional por movimentos de ruptura e/ou continuidade.

Para compreender a identidade de um grupo profissional, para além de se atender aos mecanismos de identidade individual (em analogia com a distinção elaborada por Blin (1998) entre identidade colectiva e identidade individual), dever-se-á atender, do mesmo modo, à identidade atribuída ao grupo onde se revêem o conjunto de valores e representações (ou categorizações sociais) atribuídas, bem como o contexto onde a acção profissional tem significado.

Existe, nesta assunção, uma pluralidade de formas de organização das identidades profissionais, mas também de crenças e de valores profissionais. É difícil precisar um modelo profissional ou, melhor ainda, construir um conjunto de indicadores sobre o que é, ou o que deve ser, uma profissão.

Esta pluralidade reflecte-se, não só do ponto de vista epistemológico, mas, igualmente, do ponto de vista empírico onde a diversidade de trabalhos e de autores que analisam os contornos identitários da profissão são paradigmáticos.

Cada corrente teórica justifica os seus argumentos sobre o processo de profissionalização e de consolidação de identidades profissionais de forma coerente. Existem, todavia, elementos comuns na definição de profissão e dos mecanismos identitários que concorrem para a sua legitimidade e reconhecimento social, encontrando-se, na sua maioria, relacionados com os contextos sociais, económicos, históricos e culturais donde emerge o fenómeno da profissionalização.

Os elementos comuns referem-se, nomeadamente, a um conjunto de técnicas e saberes especializados legitimados por uma formação formal e organizada, um campo de actuação restrito ou fechado de acesso reservado aos trabalhadores qualificados, um código de valores éticos que justificam a sua legitimidade social e lhe garantem o controlo e a autonomia necessária à prática profissional e a existência de associações mais ou menos visíveis que protegem e controlam a acção profissional.

Os elementos constituintes da profissão identificados por Dubar e Tripier (1998: 40) sistematizam, a nosso ver, de forma adequada os elementos que consideramos como essenciais na definição do conceito de profissão, nomeadamente os seguintes aspectos:

- a) o aspecto contextual e organizacional onde a profissão emerge e se consolida – génese da profissão relacionada com os contornos sócio-culturais de carácter colectivo;
- b) o aspecto identitário das profissões relacionado com o mundo afectivo e valorativo do sujeito – constituinte individual do processo de profissionalização identificado como as estruturas de socialização secundária pelo qual o individuo se conhece e (re)conhece.
- c) o contexto grupal, constituído por um conjunto de actores sociais significativos que partilham referenciais comuns – expressão colectiva do movimento de profissionalização e resultado dos mecanismos identificatórios funcionado como grupos de referência na estrutura identitária do sujeito.

A identidade profissional forjada no contexto profissional terá que atender às dimensões referidas, nomeadamente quando assumimos que as estruturas profissionais desempenham um papel fundamental na socialização secundária do sujeito.

Na concepção identitária os aparelhos de socialização tanto primária, como secundária são fundamentais para a construção de uma identidade autónoma, assumindo que a identidade profissional é uma componente importante da identidade social do indivíduo e dos processos inerentes à construção das identidades profissionais.

Os sistemas organizacionais enquanto contextos de emergência identitária têm, indiscutivelmente, um peso preponderante, na medida em que integram um conjunto de saberes sócio-técnicos que se sobrepõem e diferenciam dos saberes escolares e é descrita por Dubar (2000:213) como *“uma unidade complexa de aprendizagem”* contribuindo para a estruturação da identidade profissional organizacional e o reforço do sentimento de pertença.

O sentimento de pertença será mais reforçado quanto maior for a identidade colectiva e relacional do indivíduo, implicando a sua participação em actividades colectivas formais e informais que lhe permitem obter uma representação social de si mais favorável face ao grupo de trabalho de referência ou mesmo às chefias.

De acordo com Blin (1997) o sentimento de pertença ao grupo profissional onde o sujeito se encontra inserido e que funciona como um mecanismo fundamental de consolidação da sua identidade profissional encontra-se relacionado com um referencial profissional.

O referencial profissional não possui somente um valor indicativo, mas também, participativo. Isto é, convida os sujeitos a fazerem parte do sistema de funcionamento formal e informal da organização. A partilha destes valores e destes espaços pelo grupo de actores e o jogo relacional que emerge deste contexto têm uma relação directa na construção e consolidação de uma identidade profissional satisfatória para o indivíduo e para o colectivo porque é socialmente construída e consequentemente socialmente aceite. O reconhecimento social ganha visibilidade.

As representações sociais, tal como os actos de atribuição da identidade reportam-se a um contexto social específico. O contexto profissional é um espaço privilegiado de observação e análise de relações sociais, com práticas e normas quotidianas específicas que exigem ao indivíduo a entrada em, pelo menos, dois mundos: o mundo formal organizacional e o mundo informal organizacional.

O primeiro dos dois mundos é constituído por todos os elementos burocráticos, hierarquizados, formalmente instituídos que lhe exigem um saber técnico específico que se coadune com a função que irá executar. O segundo mundo é constituído pelo indizível, traduzido nas relações sociais e nos vários grupos que pertencem à organização e ao grupo profissional em que o sujeito se encontra inserido.

Este duplo movimento que passa simultaneamente do individual para o colectivo e do colectivo para o individual (negociação e estratégias de identificação profissional) permite a diferenciação face ao outro e a consolidação ou ruptura com a auto-representação do sujeito (vivências pessoais, sociais e profissionais) e com as características que ele identifica como representativas do grupo profissional a que pertence.

A identidade de um grupo profissional coaduna-se, igualmente, com a perspectiva dialéctica entre contexto histórico e social e os mecanismos inerentes ao próprio processo identitário.

A identidade profissional é deste modo consolidada tendo em conta o contexto de intervenção que lhe exige um agir profissional específico mas, observando, igualmente, a matriz unificadora que a permite distinguir de outros grupos profissionais.

A matriz unificadora do grupo profissional engloba os aspectos funcionais da profissão, os seus objectivos, marcos éticos e ideológicos mas, igualmente, o conjunto de actores que partilham um referencial comum e que exigem ao sujeito a apropriação destes valores enquanto elemento pertencente a um grupo profissional específico onde cada modelo profissional é caracterizado por finalidades, crenças e valores singulares.

Significa, por último, que a identidade profissional resulta não só dos aspectos colectivos inerentes ao mundo organizacional e aos processos de referência, mas, é produto, igualmente, das características individuais do sujeito, dos seus aspectos e vivências biográficas que o caracterizam como um ser singular que agirá, de forma, única, num mesmo contexto organizacional e num mesmo processo de socialização secundária.

(Página deixada propositadamente em branco)

BIBLIOGRAFIA

- Abbot, A. (1998), *The system of professions. An essay on the division of expert labour*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Aron, R (1987) *As Etapas do Pensamento Sociológico*. São Paulo: Martins Fontes
- Atkinson, P. (1992), *Understanding ethnography texts*, London: Sage Publications.
- Barbier, J. (1996), «De l'usage de la notion d'identité en recherche notamment dans le domaine de la formation», *Éducation Permanente*, 128, pp. 11-26.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1966), *A construção social da realidade*, Petropolis : Editora Vozes.
- Bertalanffy, L. V. (1959), *The general system theory*, Paris: Dunod.
- Blin, J.-F. (1997), *Représentations, pratiques et identités professionnelles*, Paris: L'Harmattan.
- Breakwell, G. M. (1980), *Social Identity and Social Representations: A link between*. (s.ed).
- Breakwell, G.M. (1992), *Papers on social representations*, 2. pp 198-217 London: Guildford.
- Burns, R. (1979), *The self concept: theory, measurement, development and behaviour*, Harlow: Longman House.
- Camilleri, C; Lipiansky, A; Vasquez-Bronfman, H; Malewska-Peyre, I; Taboada-Leonetti, I (1999), *Stratégies Identitaires*, Paris: PUF
- Caplow, J. (1954), *The sociology of work*, Minneapolis: University of Minnesota.
- Carr-Saunders, A. (1982), *The profession*, Oxford: Clarendon Press.
- Carr-Saunders, A. & Wilson, P. (1934), "Professions". *Encyclopaedia of the social sciences* Vol. 12, Londres, Macmillan.
- Castel, M. (1997), *The Power of Identity*, London: Blackwell Publishers.
- Chapoulie, J. (1973), «Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels», *Revue Française de Sociologie*, XIV, pp. 86-114.
- Cooley, C. H. (1902), *Human nature and social order*, New York: Charles.
- Craib, I. (1998), *Experiencing Identity*, London: Sage Publication.
- Doise, W. (1982), *L'explication en psychologie sociale*, Paris: Presses Universitaires de France.
- Doise, W. (1983), *Articulação Psicossociológica e relação entre grupos*, Lisboa: Moraes Editora.
- Dubar, C. (1997), *A Socialização. Construção das identidades Sociais e Profissionais*, Porto: Porto Editora.
- Dubar, C. (1998), «Usages sociaux et sociologiques de la notion d'identité», *Recherche Sociale*, 147, Paris: Imprimerie EP,

- Dubar, C. (2000), *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris: Armand Colin Éditeurs.
- Dubar, C. (2000a), *La Crise des Identités*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Durkheim, E (1960). *La Division de Travail Social*. Paris:PUF
- Durkheim, E. (1887), *Le suicide*. Étude de Sociologie, Paris: PUF.
- Feiring, C. & Taska, L. (1996), "Family self- concept: ideas on its meaning", In K.A. Bracken (ed), *Handbook of self-concept*, New York: Wiley.
- Felson, R.B. (1993), "The (somewhat) social self: How others affect self-appraisals", In J. Suls (Eds), *Psychological perspectives on the Self* (vol. IV), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Flexner, A. (1915), "Is Social Work a Profession?" In National Conference of Charities and Corrections. *Research on Social Work Practice, Vol 11, March 2001*, Chicago: Hildmann, pp. 152-165.
- Freidson, R. (1986), *Professional Powers. A study of institutionalization of formal knowledge*, Chicago: University Press.
- Gergen, K (1995). El post modernismo como uma forma de Humanismo in *The Humanistic Psychologist*, 23, pp 71-88. London: Sage
- Giddens , A. (1989), *A constituição da Sociedade*, São Paulo: Martins Fontes.
- Giddens, A. (1997), *Modernidade e Identidade Pessoal*, Oeiras: Celta Editora.
- Giddens, A. (2000), "Viver numa sociedade pós- tradicional", *Modernização Reflexiva, Oeiras*: Celta Editora, pp 53-104.
- Gilly, M. (1986), «L'élève vu par la maître: influences socio normatives dans l'exercice du rôle professionnel», In J.M. De Ketele (Ed), *L'évaluation: approche descriptive ou prescriptive?* Bruxelles: De Boeck_Wesmael.
- Goffman, E. (1963), *Estigma. Notas sobre a manipulação da Identidade Deteriorada* (4ª Edição), Rio de Janeiro: Editora Guanabara Koogan,.
- Gonçalves, M. (1995), *Auto Conhecimento e Acesso Introspectivo*, Braga. Serviço de Publicações do Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho.
- Habermas, J. (1981), *Theorie des Kommunikativen Handeles*, Suhrkamp Verlagh in theorie del agir Communicationnel, 2 tommes, Fyord, 1987.
- Harter, S. (1996), "Historical roots of contemporary issues involving self-concept", In K.A. Bracken (eds.), *Handbook of self concept*, New York: Wiley.
- Hegel, G. (1805), *La Philosophie de l'esprit d'Iéna* (Trad. Jennenser) Real Philosophie, Santlichte Werke, T. XIX.
- Henwood, K. & Nicolson, P. (1995), "Qualitative Research", *The Psychologist*, March, pp. 109-110.
- Hespanha, P. (2001), *Mal estar e risco social num mundo globalizado: Novos problemas e novos desafios para a teoria social*, Coimbra: CES.
- Hogg, M. & Terry, D. (2000), *Social Identity in Organizational Contexts*, Philadelphia: Psychology Press.
- Hughes, E. (1952), "The sociological study of work: An editorial forward", *The American Journal of sociology*, vol.57, May.
- Hughes, E. (1988), *Men and their work*, Glencoe: The Free-Press.
- James, W. (1890), *The principles of Psychology*, New York:Holt.
- Jodelet, D. (1989), "Représentations sociales - un domaine en expansion» in D. Jodelet (org), *Les Représentations Sociales*, Paris: PUF, pp 31-61.

- Larson, M. (1977), *The rise of professionalism: a sociological analysis*, London: University of California Press.
- Macdonald, K. (1995), *The Sociology of the professions*, London: Sage Publications.
- Marconi, M & Presotto, Z (1985) Antropologia: Uma introdução. São Paulo: Atlas Editora.
- Mead, M. (1934), *Mind Self and society from the standpoint of a social behaviourist*, Chicago: University of Chicago Press.
- Merton, R. (1957), *The Student Physician. Introductory studies in the sociology of medical education*, Cambridge: University Press.
- Merton, R (1977) *Teoria Social e Estrutura Social*. London: Helison Ford.
- Moscovici, S. (1976), *La psychanalyse, son image et son public*, Paris: PUF.
- Negreiros, M. (1995), *As representações Sociais da Profissão de Serviço Social*, Lisboa: Investigar o Agir.
- Parsons, T. (1939), "The professions and the social structure", *Essays in Sociological Theory*, New York Press, pp 34-49.
- Parsons, T (1968). *Estrutura da Acção Social*, São Paulo: Editora Vozes.
- Parsons, T (2010). *Estrutura da Acção Social*, São Paulo: Editora Vozes. 20ª Edição.
- Parton, N. & O'Byrne, P. (2000), *Constructive Social Work*, New York: Palgrave.
- Pereira, I. (2002), "Identidades em Rede: Construção Identitária e Movimento Associativo", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 40, 107-123.
- Piaget, J. (1984), *Six Études de Psychologie*, Paris: Gunthier.
- Pinto, J. (1991), "Considerações sobre a produção social da Identidade", *Revista Critica de Ciências Sociais*, 32, 217-231.
- Rodrigues, M. (2002), *Sociologia das Profissões*, Oeiras: Celta Editora, 2ª Edição.
- Rosa, M. (1998), *Relações Sociais de trabalho e Sindicalismo Operário em Setúbal*, Lisboa: Edições Afrontamento
- Rosnay, J. (1975), *O Macroscópico*, Paris. Ed.du Seuil
- Sainssaulieu, R. (1977), *L'identité au Travail*, Paris: Presse de la fondation nationale des sciences politiques.
- Santos, B. (1987), "O Estado, a Sociedade e as Políticas Sociais", *Revista Critica de Ciências Sociais*, nº 23. Setembro. Coimbra: CES.
- Santos, C. (2009) *Retratos de Uma Profissão: A Identidade Profissional de Serviço Social*. Coimbra: Editora Quarteto
- Santos, M. (1999), Relação com os pares e auto-conceito, *Tese de Mestrado: Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho. Braga*.
- Sequeira, J. (2004), Caleidoscópio Terapêutico, *Tese de Mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Coimbra*
- Silva, A. (2003), *Formação, Percursos e Identidades*. Coimbra: Edições Quarteto.
- Strauss, A. (1992), La trame de la négociation. Sociologie Qualitative et interactionnisme. *Textes réunis par I Bazarger. Paris: L'Harmattan*.
- Tajfel, H. (1978), *Social Identity Theory. Constructive and Critical Advances*, New York: Academic press.
- Vala, J. (1996), Representações Sociais: Para uma psicologia social do pensamento social in J. Vala & Mª Monteiro (coords.), *Psicologia Social*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. pp 353-384.

Wilensky, H. (1964), "*The Professionalization of everyone*", *American Journal of sociology*, 2, pp 137-158.

Wolcott, H. (1990), *Writing up a qualitative research*, London: Sage Publication

(Página deixada propositadamente em branco)

Série

Ensino

•

Imprensa da Universidade de Coimbra

Coimbra University Press

2011

