

TRABALHO SOCIAL PROFISSIONAL NO TERCEIRO SETOR

ORGANIZADORES

**TELMO CARIA
FERNANDO PEREIRA**

Apresentamos neste livro as hipóteses, as reflexões e os resultados de um estudo empírico sobre o trabalho profissional nas organizações não lucrativas (ONL) do terceiro sector que desenvolvem serviços sociais, no Norte de Portugal. O estudo centrou-se nos profissionais, licenciados, que desenvolvem trabalho social baseado nas Ciências Humanas e Sociais (CHS). Os dados quantitativos e qualitativos que suportam este estudo foram recolhidos entre Fevereiro de 2010 e Abril de 2011.

O estudo insere-se numa linha de investigação que desde 2001 se dedica à análise do trabalho técnico e intelectual e do saber prático e formal em grupos profissionais de licenciados (linha de investigação ASPTI, capítulo 1).

Os resultados do estudo evidenciam a importância das relações entre a profissionalização do trabalho social e as formas de burocratização das ONL neste sector (capítulos 2, 4 e 5) e a existência de um sistema de profissões em trabalho social que se manifesta em processos de competição e complementaridade jurisdicional no mercado de trabalho (capítulo 3 e 6), na configuração das relações do trabalho com a educação formal e na organização hierárquica e técnica do trabalho de equipa (capítulo 7).



9 789728 994648

psicosoma

www.psicosoma.pt

TRABALHO SOCIAL PROFISSIONAL (NO TERCEIRO SETOR



ORGANIZADORES
**TELMO CARIA
FERNANDO PEREIRA**

TRABALHO SOCIAL PROFISSIONAL NO TERCEIRO SETOR

SOCIEDADE

psicosoma

ÍNDICE

LISTA DE FIGURAS.....	8
LISTA DE GRÁFICOS.....	9
LISTA DE QUADROS.....	10

CAPÍTULO 1. **Uma linha de investigação sobre o trabalho profissional em Portugal.....**12

Telmo Caria

1.1. Antecedentes do estudo.....	12
1.2. Orientação e metodologia do estudo.....	13
1.3. Enquadramento teórico e delimitação do objeto de estudo.....	16
1.4. Organização do livro.....	17

CAPÍTULO 2. **O trabalho profissional burocrático: construção do modelo de análise para o terceiro setor social.....**19

Telmo Caria, Fernando Pereira e Margarida Silva

Introdução.....	19
2.1. Divergências e convergências sobre as profissões.....	20
2.2. A burocratização ideológica das profissões.....	22
2.3. Profissionalização e ação racional.....	25
2.4. Formas organizacionais do trabalho profissional burocrático.....	28
2.5. A adaptação e a flexibilidade das burocracias.....	32
2.6. Formas organizacionais no terceiro setor social.....	36
2.7. Conclusões.....	40

CAPÍTULO 3. **Organização social dos mercados de profissionalização no terceiro setor.....**42

Ana Paula Marques

Introdução	
3.1. Ensino superior e reconfigurações dos mercados de trabalho.....	43
3.2. Estado, sistemas de profissões e tensões “reguladoras” ou conflitos de jurisdições.....	47
3.3. Profissões e mercado: o resgate da multidimensionalidade conceptual.....	51
3.4. Mercados de acesso à profissão no terceiro setor: proposta de uma tipologia.....	57

CAPÍTULO 4. **Aplicação do modelo de análise do trabalho profissional burocrático ao trabalho social no terceiro setor.....** 63

Telmo Caria e Fernando Pereira

Introdução.....	63
4.1. Operacionalização do modelo e hipóteses complementares de análise.....	63
4.2. Metodologia.....	70
4.3. Apresentação e descrição de dados.....	84
4.4. Discussão dos dados apresentados.....	93

CAPÍTULO 5. Constrangimentos e subjetividades do trabalho social na configuração do trabalho profissional burocrático.....96

Telmo Caria e Fernando Pereira

- 5.1. Dualidade do agir profissional nas organizações.....98
- 5.2. Constrangimentos sociais sobre o Trabalho Profissional Burocrático.....101
- 5.3. Impacto da subjetividade do trabalho social no Trabalho Profissional Burocrático.....109
- 5.4. Análise comparativa final.....113

CAPÍTULO 6. Mercados e trajetórias profissionais no trabalho social..... 117

Ana Paula Marques, Armando Loureiro, Isabel Costa e Raquel Biltos

- Introdução.....117
- 6.1. Trajetórias, mobilidade e complementaridades interdisciplinares.....118
- 6.2. Das entrevistas: mobilidades externas e internas.....126
- 6.3. Mobilidades externas e internas.....127

CAPÍTULO 7. O sistema de profissões no trabalho social: trabalho de equipa, formação e jurisdições profissionais.....151

Telmo Caria, Armando Loureiro, Isabel Costa, Fernando Pereira e Filipa César

- 7.1. Intensidade do trabalho de equipa e hierarquia.....152
- 7.2. Significações sobre o trabalho de equipa.....155
- 7.3. Hierarquia, horizontalidade e burocracia.....158
- 7.4. Configuração das jurisdições profissionais.....161
- 7.5. Significações sobre as relações entre educação, formação e trabalho.....165
- 7.6. Jurisdições profissionais e trabalho de equipa.....170
- 7.7. O sistema de profissões em trabalho social.....172

CAPÍTULO 8. Profissões, mercado de trabalho e organizações: trabalho social e terceiro setor.....181

Luísa Veloso

- 8.1. Profissões e grupos profissionais.....182
- 8.2. Profissões e organizações.....183
- 8.3. Profissionais e mercado de trabalho.....184
- 8.4. Saberes e aprendizagem.....185
- 8.5. Subjetividades e identidades.....186
- 8.6. Desafios.....187

CAPÍTULO 9. Trabalho social e configurações burocráticas: sedimentos culturais e apropriações gerencialistas.....188

Leonor Lima Torres

- 9.1. Uma problemática pertinente numa obra singular.....188
- 9.2. A força das derivas burocráticas: pós, neo ou hiperburocracia?.....189
- 9.3. O poder invisível dos sedimentos culturais: competição ou cooperação profissional?.....192

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....197

ANEXOS

- Anexo I. Número de utentes, de serviços/respostas e de organizações não lucrativas de serviços sociais, com o estatuto de IPSS, pelas três zonas de inquérito.....205
- Anexo II. Número de utentes, de serviços/respostas e de organizações não lucrativas de serviços sociais, com o estatuto de IPSS, pelas três zonas de inquérito, excluíram-se as micro organizações (a).....205
- Anexo III. Variáveis de constrangimento sócio organizacional do trabalho social no terceiro setor social.....206
- Anexo IV. Variáveis de caracterização demográfica e de constrangimento macro social dos profissionais de trabalho social baseado nas CHS.....207
- Anexo V. Padrões de ação do TPB segundo as variáveis de orientação da atividade.....208
- Anexo VI. Variáveis de tipificação do conteúdo do trabalho social (TCTS).....211
- Anexo VII. Variáveis de categorização do conteúdo do trabalho social (CCTS).....212
- Anexo VIII. Frequência dos tipos de TPB pelas duas dimensões de organização, segundo as condições objetivas e subjetivas do trabalho e a amplitude dos resíduos ajustados.....213
- Anexo IX. Resíduos ajustados entre as variáveis: número de equipas em que participa, nível de atividades dentro da equipa técnica e a intensidade do trabalho em equipa.....217
- Anexo X. Resíduos ajustados entre as variáveis: posição profissional na hierarquia, nível de atividades dentro da equipa técnica e a intensidade do trabalho em equipa.....218

NOTAS BIOGRÁFICAS.....219

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de análise para o TPB.....	36
Figura 2 - Tipologia das modalidades de coexistência dos processos de profissionalização e de burocratização em ONL.....	37
Figura 3 - Formas sociais de mercados de acesso à profissão.....	58
Figura 4 - Mercados de acesso à profissão no terceiro setor.....	60
Figura 5 - Tipologia das modalidades de TPB e padrões de ação profissional em trabalho social.....	80
Figura 6 - Operacionalização do modelo de análise do TPB pelo princípio da verticalidade.....	82
Figura 7 - Operacionalização do modelo de análise do TPB pelo princípio da discricionariedade.....	83
Figura 4 - Tipologia do TPB baseado na dimensão vertical.....	99
Figura 9 - Tipologia do TPB baseado na dimensão discricional.....	100
Figura 10 - Abordagem meso-analítica.....	193
Figura 11 - Sentido evolutivo dos pilares de regulação social.....	194

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Constrangimentos sócio organizacionais versus verticalidade.....	102
Gráfico 2 - Constrangimentos macrossociais versus verticalidade.....	102
Gráfico 3 - Constrangimentos sócio organizacionais versus discricionariedade.....	103
Gráfico 4 - Constrangimentos macrossociais versus discricionariedade.....	103
Gráfico 5 - Tipificação versus verticalidade.....	110
Gráfico 6 - Categorização versus verticalidade.....	110
Gráfico 7 - Tipificação versus discricionariedade.....	111
Gráfico 8 - Categorização versus discricionariedade.....	111

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Indicadores gerais das ONL.....	71
Quadro 2 – Indicadores gerais dos profissionais das ONL.....	72
Quadro 3 – Variação da dimensão dos recursos das ONL (n=45).....	73
Quadro 4 – Variação da dimensão dos recursos das ONL (n=35).....	74
Quadro 5 – Amostra de ONL pela dimensão dos recursos e por zona geográfica de amostragem (n=35).....	75
Quadro 6 – Número de profissionais de trabalho social entrevistados pela dimensão das organizações e por zona geográfica de amostragem.....	77
Quadro 7 – Distribuição percentual (%) das modalidades TPB pelas variáveis de orientação do TS.....	85
Quadro 8 – Trabalho Profissional Burocrático Predominante.....	86
Quadro 9 – Distribuição percentual (%) das variáveis de orientação do TS, desdobradas pelos princípios de organização de verticalidade e de discricionariedade.....	87
Quadro 10 – Níveis de frequência das quatro variáveis que tipificam o conteúdo das tarefas em TS.....	88
Quadro 11 – Distribuição das tarefas predominantes que tipificam o conteúdo do TS (variável "tarefas predominantes").....	89
Quadro 12 – Níveis de frequência das sete variáveis que categorizam o conteúdo da atividade em TS.....	90
Quadro 13 – Frequências dos tipos de TPB predominante segundo a frequência das tarefas técnicas e das tarefas predominantes.....	91
Quadro 14 – Frequências dos tipos de TPB predominante segundo a frequência dos conteúdos de trabalho.....	93
Quadro 15 – Resíduos ajustados para a verticalidade do TS segundo os constrangimentos sociais e orientação da tarefa.....	105
Quadro 16 – Valores dos resíduos ajustados para a verticalidade do TS segundo os constrangimentos sociais e orientação da tarefa.....	106
Quadro 17 – Resíduos ajustados significativos das dimensões de orientação das tarefas pelas dimensões verticalidade e discricionariedade.....	106
Quadro 18 – Resíduos ajustados para a verticalidade do TS, para a tipificação e categorização do TS e por orientação das tarefas.....	114
Quadro 19 – Resíduos ajustados para a discricionariedade do TS, para a tipificação e categorização do trabalho social e por orientação das tarefas.....	115
Quadro 20 – Representatividade (resíduos ajustados significativos) das dimensões de orientação das tarefas pelas dimensões verticalidade e discricionariedade.....	115
Quadro 21 – Evolução de modalidades de contratação de diplomados em CHS.....	120
Quadro 22 – Evolução posição hierárquica de diplomados em CHS.....	122
Quadro 23 – Grupos profissionais por posição hierárquica.....	123
Quadro 24 – Prescrição e variabilidade e autonomia na (re)definição de tarefas.....	124
Quadro 25 – Perfil sociodemográfico e posição hierárquica dos entrevistados.....	127
Quadro 26 – Intensidade do trabalho de equipa (tempo dedicado e número de equipas).....	153
Quadro 27 – Resíduos ajustados do cruzamento número de equipas em que participa com a posição do profissional na hierarquia.....	154
Quadro 28 – Resíduos ajustados do cruzamento da posição do profissional na hierarquia com a intensidade da atividade do trabalho de equipa na semana.....	154
Quadro 29 – Resíduos ajustados do cruzamento da posição do profissional na hierarquia com a predominância das relações horizontais no trabalho de equipa.....	159
Quadro 30 – Variação do TPB predominante pela horizontalidade do trabalho de equipa na hierarquia.....	160
Quadro 31 – Níveis de jurisdições organizacionais.....	161
Quadro 32 – Níveis de jurisdição disciplinares.....	162
Quadro 33 – Relação entre o nível de fixação da jurisdição com os níveis de académidade e instrumentalidade da jurisdição.....	163
Quadro 34 – Relação entre o nível de fixação da jurisdição com os níveis de académidade e instrumentalidade da jurisdição.....	164
Quadro 35 – Resíduos ajustados entre a fixação e sobreposição do trabalho de equipa e a académidade e instrumentalidade das jurisdições profissionais.....	165
Quadro 36 – Relação entre o trabalho de equipa e o nível de fixação e sobreposição da jurisdição profissional.....	171
Quadro 37 – Variação entre o trabalho de equipa e a académidade e instrumentalidade da jurisdição profissional.....	171
Quadro 38 – Relação dos grupos profissionais com a horizontalidade de relações no trabalho de equipa quando o conjugada com a hierarquia das organizações.....	173
Quadro 39 – Relação dos grupos profissionais com a nível de fixação e de sobreposição das jurisdições profissionais.....	178
Quadro 40 – Relação dos grupos profissionais com a nível de académidade e de instrumentalidade das jurisdições profissionais.....	179

3. ORGANIZAÇÃO SOCIAL DOS MERCADOS DE PROFISSIONALIZAÇÃO NO TERCEIRO SETOR

Ana Paula Marques

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o terceiro setor constituiu um empregador relevante ao nível de licenciados na área de ciências humanas e sociais. Dotado de particularidades já assinaladas nos capítulos precedentes, é ainda insuficiente a informação atual e sistematizada sobre a realidade compósita e complexa das organizações que compõem este setor. Este tem vindo a assumir uma relevância política e social no contexto dos países ocidentais, desempenhando um papel ativo, regra geral, na implementação, monitorização/ acompanhamento das políticas sociais do Estado Providência. Mas, também, na dinamização económica face ao crescimento de organizações vocacionadas para a prestação de serviços e ao número de trabalhadores que têm vindo a trabalhar sob a sua alçada (Carvalho, 2010).

Para esta dimensão de empregabilidade setorial constituída por profissionais detentores de níveis de qualificação superior⁹, é consensual atribuir-se o forte impulso à difusão de programas e ações públicas inscritas na agenda política dirigida à intervenção social e educativa. Esta participação mais recente em Portugal, sobretudo visível a partir da década de noventa do séc. XX, integra-se num movimento mais vasto de profissionalização em domínios como a saúde, a educação, o desenvolvimento local, entre outros¹⁰. Por sua vez, subjaz naquele movimento de profissionalização a expansão do sistema institucional de credencialização de nível superior com implicações na configuração da estrutura ocupacional e profissional, bem como na crescente *visibilidade* de dificuldades de acesso à profissão (cf. Marques e Alves, 2010; Teichler, 2009, 2007) e de conflitos na fixação das jurisdições profissionais (Abbott, 1988, Freidson, 1986, 2001).

Este processo de profissionalização não tem estado, todavia, isento de controversas e tensões que indiciam discussões relevantes sobre as relações entre profissões e organizações (cf. Cap. 2) e entre profissões, Estado e mercado. Dessas controversas e tensões, umas enquadram-se claramente na tradição clássica anglo-saxónica e francófona, outras renovam-se face aos questionamentos atuais do “novo espírito do capitalismo” (Boltanski e Chiapello, 1999), da “acumulação flexível” como regime de regulação (Boyer e Drache, 1997; Boyer, 1986; Aglietta e Bremder, 1994) e do Estado “avaliador” (Henkel, 1991; Van Haecht, 1998; Broadfoot, 2000), entre outras expressões que, sem pretender ser suficiente abrangente das transformações em curso, convergem na preponderância de abordagens da “coisa pública”, próximas do que se convencionou designar de *New Public Management* (NPM).

⁹ Apenas nos focamos no emprego de licenciados nas áreas das ciências humanas e sociais (CHS), sem esquecer todavia que as organizações do terceiro setor são compostas por outros trabalhadores com níveis de qualificação e enquadramento diversos necessários ao cumprimento das respetivas missões organizacionais.

¹⁰ Veja-se para Portugal, a este propósito, a relevância das tipologias de intervenção social ligadas às medidas de Rendimento Social de Inserção, Mercado Social de Emprego, Projetos de Luta Contra Pobreza e a Exclusão Social, Comissões de Proteção de Crianças e Jovens, Conselhos Locais de Ação Social, Programa Operacional Emprego, Formação e Desenvolvimento Social, entre outros.

Para uma análise da relação tripartida entre profissões, Estado e mercado, importa ter presente as linhas de força que sustentam a relevância do NPM no terceiro setor. Este assenta filosoficamente em concepções pragmatistas e na teoria da escolha racional, partindo do pressuposto das virtudes da adoção de princípios de gestão empresarial privada na gestão dos serviços públicos, da aplicação de teorias e técnicas das organizações orientadas para o mercado. Esta economia de mercado descentralizado num contexto de globalização envolve assumir quer a competição, a modernização e a inovação, quer a existência de agências reguladoras e redes de cooperação, quer, ainda, a supervisão flexível e mobilizadora e não repressiva das responsabilidades partilhadas entre o Estado e a sociedade.

Neste capítulo iniciaremos por enquadrar as principais hipóteses de transformações recentes observadas ao nível de empregabilidade e profissionalização dos diversos grupos profissionais no mercado de trabalho¹¹. Em seguida, ao se assumir as estratégias de poder institucional sobre o mercado de trabalho, a partir do poder da *credencial* e sua relação com o Estado e organizações profissionais, poder-se-á sustentar hipóteses que definem ou conflitos de jurisdições ou “tensões” reguladoras pela exigência de complementaridades interdisciplinares nos quotidianos de trabalho. Assim, ao se resgatar a multidimensionalidade do mercado de trabalho no que diz respeito ao acesso à profissão, este não se circunscreve apenas a estratégias de monopólios, assumindo a expressão de *mercados profissionais*, na linha neoweberiana das profissões. Também, outras estratégias podem ser evidenciadas. Estas recompõem-se em função tanto de segmentação e desregulação das relações de trabalho transversais a todos os profissionais, como de trajetórias profissionais assentes em mobilidades estrangidas ou (inter/intra) organizacionais. Nesse sentido, terá lugar uma discussão do grau de aplicabilidade analítica de outras formas sociais que configurarão *mercados internos*, *mercados transicionais* e *mercados secundários* no terceiro setor. Ao finalizarmos com a apresentação desta tipologia de *mercados de acesso à profissão* na contemporaneidade, pretende-se, tão só e para já neste capítulo, resistir a abordagens homogeneizantes e/ou radicalizadas e convocar a discussão no sentido de se restituir a complexidade dos fenómenos dos mercados de trabalho no terceiro setor.

3.1. ENSINO SUPERIOR E RECONFIGURAÇÕES DOS MERCADOS DE TRABALHO

Indissociável da relação triangular profissões, Estado e mercado têm sido as lógicas que subsistem ao nível do ensino superior e dos sistemas de regulação do acesso ao estatuto profissional e seu reconhecimento em confronto com o mercado de trabalho.

A implantação do Processo de Bolonha e a consolidação da rede Europeia de Ensino Superior constituem marcos de referência na análise da história recente do ensino superior. A diversificação e o acréscimo de oferta (pós)graduada, ainda que segregada por áreas científicas, bem como a transferência do grau de licenciado para o de mestre, têm provocado um prolongamento dos estudos e uma permanência no

¹¹ Com forte inspiração neoweberiana define-se o processo de profissionalização enquanto estratégia de controlo de mercado (limitar e controlar o fluxo de candidatos a uma profissão de modo a preservar ou aumentar o seu valor de mercado), constituindo-se, assim, num tipo particular de fechamento social.

sistema de ensino superior dos seus públicos estudiantis. Igualmente, em termos de acesso à profissão num mercado de trabalho globalizado, a instituição e a garantia de instrumentos de transferência e de equivalência de conhecimentos (na base do sistema de *European Credits Transfer System*), para além do reconhecimento da mobilidade de profissionais de várias áreas de conhecimento têm vindo exigir regulação a nível supranacional e de instituição de diretivas/protocolos que permitam aproximar modelos de ensino e regulamentações profissionais diversificadas¹².

Com efeito, esta expansão assinalável do ensino superior em Portugal, visível tanto no número de estudantes e de diplomados, bem como na diversificação e multiplicação de títulos de graduação, pós-graduação, incluindo formações de cariz especializado e de curta duração, constitui uma das tendências transversais que reconfiguram os mercados de trabalho e as profissões na atualidade. Traços como feminização da mão-de-obra, envelhecimento da população ativa, aumento do desemprego, com particular incidência junto de jovens licenciados, difusão de novas formas de emprego marcadas principalmente pela precariedade e insegurança, aumento da flexibilidade da legislação laboral em domínios como o tempo de trabalho, o despedimento, o contrato e a negociação coletiva, têm sido apontados em vários estudos no quadro de investigações nacionais (Marques e Alves, 2010; Marques, 2010a; Gonçalves, Menezes e Martins, 2009; Freire 2004, 2008; Kovács, 2005). A desregulamentação, segmentação e individualização crescente das relações de trabalho (Bauman, 2001; Beck, 2000, 1992; Sennett, 2001) inscrevem-se em tendências internacionais mais profundas que perpassam as economias e as sociedades ocidentalizadas.

Para esta reconfiguração do mercado de trabalho contribuíram, em grande medida, a integração progressiva de profissionais em contextos organizacionais diversos, visível nas tendências de transformação da estrutura ocupacional portuguesa nas últimas décadas¹³. As categorias de “quadros superiores da administração pública, dirigentes e quadros superiores da empresa”, “profissões intelectuais e científicas” e “profissões intermédias” têm vindo a espelhar diversos fatores, entre os quais importa destacar aqui os seguintes: i) a internacionalização e a competitividade dos mercados que pressionam as organizações para a inovação e o desenvolvimento da tecnologia, mobilizando novos conhecimentos científicos e técnicos provenientes de uma formação académica estruturada de longa duração e de uma atualização constante de conhecimentos por via da formação profissional¹⁴; ii) a modernização institucional de muitos dos setores sob a alçada do Estado associados a funções com perfis crescentes de cientificidade e tecnicidade, bem

¹² Apesar de esta reflexão exigir que se enquadre também as tensões e os desafios de regulamentação profissional num quadro de internacionalização da ação dos Estados-nação ao nível da União Europeia e fora dela, tal não terá lugar aqui por questões de economia de texto e de enfoque privilegiado deste estudo.

¹³ Entre 1991 a 2011, e de acordo com as informações disponibilizadas pelo INE, verificou-se aumentos relativos das proporções nos principais grupos profissionais.

¹⁴ Os empregadores/diretores de recursos humanos das empresas da região Norte de Portugal corroboram, em termos da sua percepção, a importância de contratarem jovens detentores de qualificações académicas como um dos fatores que mais contribuem para um perfil de inovação e competitividade das empresas, sobretudo, pela oportunidade que têm em utilizar novos saberes e competências transferidos dos contextos académicos. Para um aprofundamento destes resultados, cf. Marques, 2010, 2007.

como de novas exigências gestionárias e de *accountability* explicam a expansão e a diversificação de grupos profissionais detentores de diplomas/credenciais para funções que nem sempre eram estabelecidas à partida na entrada do mercado de trabalho; iii) a privatização e a externalização e/ou *outsourcing* de certos serviços públicos, acompanhadas de uma progressiva extensão de políticas de subfinanciamento, muitas delas subordinadas a lógicas de curto prazo, enquadram em grande parte as instituições de terceiro setor com funcionamentos condicionados à existência de projetos financiados¹⁵, como muitas das que foram alvo da investigação neste estudo.

Assim, apesar deste relativo dinamismo observado pela integração de diversos grupos profissionais no mercado de trabalho¹⁶, o crescente emprego de um número de indivíduos com formação universitária em áreas da saúde, da educação, dos serviços sociais, entre outras, não traduz necessariamente um movimento homogêneo e linear no que diz respeito à sua empregabilidade e profissionalização. Na sustentação desta hipótese, apresentam-se dois argumentos centrais.

Um primeiro argumento diz respeito ao processo de transição da universidade para o mercado de trabalho na atualidade. As práticas de profissionalização e as identidades profissionais são forjadas nos interstícios da incerteza e flexibilidade, o que nos obriga a uma maior atenção aos sinais endémicos de menor correspondência entre educação e emprego, ao desemprego, à precarização e à desqualificação dos licenciados pela ocupação progressiva de posições e níveis inferiores na estrutura ocupacional. Em articulação com o Processo de Bolonha a correspondência dos modelos de ensino e os desempenhos profissionais constitui uma dimensão crítica, dada a diversidade de funções executadas consoante o perfil de formas organizacionais prevaletentes (cf. Cap. 2) e que nem sempre se articula positivamente com o *fechamento da credencial*. Com efeito, os impactos no mercado de trabalho de diplomas concorrenciais ou sobrepostos na delimitação do “ato profissional” obrigam-nos a uma prudência heurística, exigindo investigação aprofundada da organização social das atividades de trabalho e respetivas significações subjetivas, bem como das relações interprofissionais. Ainda nesta linha de pensamento, acresce a diferenciação de desempenhos profissionais naqueles contextos de trabalho onde prevalecem equipas multidisciplinares, pelo que potencialmente se poderão verificar conflitos de jurisdição (Abbott, 1988), obstáculos ao reconhecimento da *expertise* (Friedson, 1986; 2001) e pressão para a intermutabilidade de tarefas (Chauvenet,

¹⁵ A dependência financeira e os seus ciclos de funcionamento pela “lógica de projeto” introduzem, igualmente, uma outra variável explicativa da profissionalização de muitas das organizações de prestação de serviços de intervenção social.

¹⁶ Assumimos aqui a conveniência da utilização “grupos profissionais” no sentido apontado por Lucas e Dubar (1994) e Dubar e Tripier (1998) por entendermos ser mais adequada para a análise das profundas transformações em curso na estrutura ocupacional. Todavia, não nos é alheio o facto de reconhecermos quer a heterogeneidade e diferenciação constitutiva dos grupos profissionais, em virtude das condições sócio históricas de emergência, consolidação e reconhecimento do seu saber e poder; quer os desiguais impactos e constrangimentos a que se encontram hoje sujeitos.

1972) ou formações académicas (Gonçalves, 2005)¹⁷. Assim, como identificar os limites dos espaços de trabalho onde se exerce uma especificidade em termos de competências, de modo a sustentar o *carácter distintivo* de uma intervenção profissional face a outras intervenções?

Como se sabe, tem-se assistido a uma progressiva incorporação, por parte do mesmo profissional, de desempenhos técnicos, gestores e até diretivos, apontando para um perfil híbrido, algo também confirmado no presente estudo. Porém, também, numa relação interprofissional, assiste-se a uma transferência e circulação de saberes, aprendizagens e competências entre os membros de equipa de tal maneira que muitas das formas de identificação passam a ser originárias não exclusivamente de uma titulação académica, mas da existência, na organização ou fora dela, de categorias indígenas disponíveis (Dubar, 2000; Demazière e Dubar, 1997). Tal permite que, por exemplo, um profissional se apresente como “gestor” ou “coordenador” de projeto/equipa, entre outras expressões. As explicações para esta situação podem resultar de vários fatores.

Desde logo, porque se destaca a existência de áreas funcionais nas organizações que historicamente não se encontram adstritas a nenhuma tradição académica em particular, nem foram alvo ainda de uma disputa legal pela monopolização do mercado por parte de uma determinada profissão. Neste caso, poder-se-á apontar, por exemplo, a área de gestão de recursos humanos ou a área de educação social e animação sociocultural, apesar da recente titulação de nível superior. Em articulação, mas num sentido de conflitualidade interprofissional, a centralidade que algumas profissões alcançaram nas organizações permitiram-lhes, justamente, em contexto de reconfiguração e diversificação de atividades e saberes, ocuparem as áreas funcionais emergentes. Se seguirmos aqueles dois exemplos atrás enunciados, será possível compreender, respetivamente, as resistências dos economistas e dos psicólogos face aos *novos* titulares de gestão de recursos humanos e dos assistentes sociais face aos educólogos e educadores sociais.

Por sua vez, a emergência de áreas de intervenção social, educativa, cultural e económica, que se apresentam multifacetadas, difusas e contingenciais, constituem-se em objeto de interesse dos titulares provenientes das CHS, já que lhes permitem mobilizar competências e saberes adquiridos ao longo da sua formação académica, mesmo que sejam constringidos para desempenhos profissionais operativos e funcionalmente dependentes¹⁸. Não obstante, podem constituir, também, uma estratégia expansionista de “usurpação profissional” (Parkin, 1978) e posterior consolidação da sua intervenção em determinadas áreas profissionais, conquistando espaço de empregabilidade para os seus detentores que reforçam a sua indispensabilidade social. Tal parece ser exemplificado pelas recentes movimentações dos profissionais de animação sociocultural no sentido de

¹⁷ A tese da intermutabilidade entre formações académicas enquadra as posições dos profissionais que, na execução de determinadas funções, no contexto das organizações públicas ou privadas, declaram que a sua atividade poderia ser igualmente realizada por indivíduos com uma outra licenciatura.

¹⁸ Com um sentido próximo da tese que acentuou a tendência para a “desvalorização” dos títulos académicos por confronto com desempenhos profissionais (Marques, 2006).

“conquistar” espaços de afirmação e controlo no mercado de trabalho.

Por fim, fruto da variabilidade dos contextos organizacionais, lógicas hierárquicas e modalidades de funcionamento face às respetivas missões, objetivos e recursos mobilizados, pode-se assistir à progressão na carreira baseada na intermutabilidade de tarefas ou formações académicas (por exemplo, sociólogos a assumirem funções de direção/coordenação).

Um segundo argumento reforça a necessidade de se captar a heterogeneidade e a fragmentação de posições profissionais no mercado de trabalho, pela progressiva difusão de vínculos contratuais que resiste à observância de uma modelização contratual predominante. Se é certo que, em termos clássicos, predominava o estatuto de profissional liberal, baseado nos atributos de autonomia, poder e saber socialmente conferidos, na atualidade, esse estatuto tende a apresentar-se cada vez mais residual, coexistindo com processos de assalariamento crescente de profissionais em contextos organizacionais diversificados, introduzindo aqui dimensões de subordinação/controlo hierárquico significativas. Mas, mais do que atestar essa contratualização próxima das vulgares ocupações de outrora, as modalidades em que ela é feita convergem para a precarização e vulnerabilização dos vínculos laborais, com consequências no desenvolvimento de “lutas de lugares” (Gaulejac, 1994), na erosão das culturas profissionais e referenciais identitários (Pinto, 2006; Sennett, 2001). Nestas tendências recentes e extensivas aos grupos profissionais, são ainda significativas as experiências objetivas de dificuldades de obtenção do primeiro emprego por parte dos jovens recém-licenciados e a sua maior exposição a fenómenos de subemprego e desemprego (reforçado o carácter de deslinearização do processo de inserção na contemporaneidade) (Marques, 2007, 2010b).

Com base no exposto, é possível efetuar uma primeira síntese das tendências de transformação dos grupos profissionais em Portugal a partir dos enfoques por nós privilegiados, designadamente, as reconfigurações do mercado de trabalho. Sem se pretender esgotar os fatores atrás enunciados, fica plasmada a complexidade dos processos de construção social de empregabilidade e profissionalização centrada nas (des)articulações entre escalas macro e meso que caracterizam as organizações do terceiro setor.

Iremos, no ponto seguinte, aprofundar a nossa reflexão no sentido de atender também às transformações nos sistemas de profissões e sua articulação com o Estado, denotando as principais tensões no seio da regulamentação profissional pelo Estado.

3.2. ESTADO, SISTEMAS DE PROFISSÕES E TENSÕES “REGULADORAS” OU CONFLITOS DE JURISDIÇÕES

Questionar a relevância social e económica da formação superior e a necessidade de esta responder ao mercado de trabalho merece, em qualquer das situações, ser relativizada e ponderada em função de uma análise das especificidades sócio históricas do poder de *fechamento da credencial* e sua relação com o Estado e organizações profissionais, enquanto entidades reguladoras das condições de acesso à profissão (*e.g.* exames de admissão, estágios, formação especializada

complementar ou comprovação curricular de experiência) e manutenção na mesma (e.g. legislação, organização coletiva, deontologia, ética da responsabilidade). Sem se pretender fazer uma revisão exaustiva da relação profissão-Estado, importa avançar neste vértice de análise.

Historicamente, a reivindicação do estatuto de “profissão” para um número crescente de ocupações, a diversificação das estratégias de profissionalização e a heterogeneidade de atores sociais, entre outras, encontram o seu fundamento nas configurações da modernização da economia e da burocratização estatal, bem como no sistema de credenciação das instituições do ensino superior¹⁹.

Os modelos de regulação são diversos consoante as especificidades dos países em causa. É certo que se ultrapassaram as abordagens funcionalistas dominantes até final dos anos sessenta do séc. XX (Carr-Saunders, Wilson, 1933; Parsons, 1958, 1972). Aí representava-se um Estado dotado de um papel passivo relativo aos processos históricos de formação das profissões. Subscrevendo o requisito dos atributos científicos e técnicos dos profissionais na satisfação de necessidades sociais dos indivíduos, o Estado garantia as suas pretensões ao criar e consolidar as suas jurisdições, mantendo-se, assim, neutro. Daqui resultou a instituição de um modelo anglo-saxónico de profissionalização delimitando mercados de trabalho em regime de monopólio e de sistemas de acreditação profissional a partir da ação política corporizada pelos próprios profissionais, respetivas associações e universidades que garantiam a eficácia do sistema de credenciais. Por sua vez, à época, a abordagem interacionista atribuiu pouca relevância à discussão do papel do Estado face às profissões, já que o seu foco privilegiado residia na apresentação de uma alternativa teórica baseada nos processos de construção das profissões e de legitimação dos profissionais que buscavam o aval da ciência (Hughes, 1958, 1963).

Um dos contributos relevantes para a revisão das teses críticas centradas na análise das relações entre Estado e grupos profissionais é apresentado por Friedson (1986, 2001). Focando uma análise da “sociedade industrial avançada”, este desenvolve quatro-tipos de modelos estatais que estiveram na base da emergência e consolidação do profissionalismo. Um modelo designado de reativo-coordenador, em que o Estado delega nos grupos profissionais determinados poderes de regulação, sendo as próprias ocupações que se auto-organizam e se autorregulam quanto às condições de acesso e exercício da profissão, procurando do Estado apenas o reconhecimento jurídico do seu estatuto. Trata-se, por isso, de um Estado de cariz liberal e detentor de uma ideologia de *laissez-faire*, existindo agências estatais para dirimir eventuais conflitos de índole profissional. Um segundo modelo, reativo-hierárquico, realça o facto de serem as próprias instâncias estatais que regulam as profissões, o acesso às mesmas e a defesa dos interesses dos profissionais, bem como eventuais conflitos interprofissionais. Enquanto Estado burocrático, potenciam-se as tensões entre este e as ações das próprias profissões. Um terceiro modelo, ativo-hierárquico, caracteriza a ausência de autonomia organizativa e de liberdade plena associada

¹⁹ Nos estudos comparativos europeus, destaca-se a vasta historiografia de instituições de formação, associações científicas e profissionais. Em Portugal, referam-se os estudos sobre os médicos (Carapinheiro, 1993), os engenheiros (Rodrigues, 1999), os economistas (Gonçalves, 2006) e os arquitetos (Cabral e Borges, 2006), entre outros.

às práticas profissionais, já que o Estado assume um papel fortemente interventor e discricionário ao reconhecer as “verdadeiras profissões” (e.g. advogados, médicos, engenheiros). Este assume um papel de Estado burocrático e fortemente centralizador.

No quarto modelo, ativo-coordenador (com contornos pouco definidos), o autor tenta enquadrar as relações entre grupos profissionais e Estado, sobretudo, quando na base de ideologias revolucionárias este mobiliza conhecimentos científicos e técnicos, correspondendo, por isso, a contextos históricos particulares marcados pela transição política e social. Mesmo admitindo o papel crucial do Estado para desencadear iniciativas políticas (e.g. reconhecimento social, conquista e manutenção de poder e privilégios), desta breve síntese importa reter a complexidade das relações entre Estado e grupos profissionais, o seu caráter necessariamente histórico²⁰ e relacional com outros fatores explicativos da emergência e consolidação do profissionalismo²¹.

No essencial daquela argumentação encontram-se, mais uma vez, as tradições anglo-saxónicas e continentais (Svensson e Evetts, 2010; Gonçalves, 2007). No modelo anglo-saxónico do profissionalismo, a regulação das profissões apresenta-se sob a alçada das associações profissionais fiscalizadas pelo Estado ou de agências estatais. No modelo continental predominam as associações profissionais (corporações públicas) que detêm poder de autorregulação delegado pelo Estado (no quadro de medidas legislativas e administrativas), bem como a mobilização de conhecimentos dos profissionais no seio da burocracia estatal, contribuindo para o desenvolvimento dos Estados modernos, em particular na concretização de políticas públicas. Este último aspeto é crucial para explicar, no caso da sociedade portuguesa, os processos de profissionalização quer de profissões como, por exemplo, os advogados, médicos e engenheiros, no contexto do Estado Novo, quer de profissões emergentes após o 25 Abril 1974, da área das CHS, em interdependência com as políticas, a expansão e diversificação das instituições do ensino superior e o incremento do associativismo profissional, tanto de ordens profissionais (cariz público), como de associações privadas. Com desiguais graus de institucionalização, as profissões tendem, por conseguinte, em combinar o seu poder autorregulador com tendências de neocorporativismo.

Como se pode depreender, o processo de construção social das profissões, em forte interdependência com o Estado, tem envolvido, de forma manifesta ou implícita, conflitos e tensões tanto na constituição, como na manutenção de jurisdições que delimitam mercados profissionais com graus de fechamento diferenciados em função das relações de força em jogo numa dada configuração socio-histórica.

²⁰ Para um aprofundamento da dependência histórica entre Estado e profissões, cf. Johnson (1982) e a sua proposta de controlo ocupacional das profissões: *Collegiate control; Corporate patronage e State mediation*.

²¹ Já para um enfoque de outros fatores da intervenção estatal no estabelecimento dos sistemas de educação necessários à produção de profissionais e, dessa forma, proceder ao fechamento como estratégia política de mobilidade social coletiva, articulada com o controlo do mercado, cf. Larson (1977); da tese credencialista como estratégia de fechamento pelo controlo e limitação de acesso de efetivos e potenciais candidatos ao grupo profissional cf. Collins (1979).

Para um aprofundamento das abordagens mais recentes dos processos e condições de estabelecimento e manutenção de jurisdição, apoiar-nos-emos na perspectiva sistémica dos modelos profissionais proposta por Abbott (1988)²². O autor centra-se, antes de mais, na análise da natureza do trabalho dos profissionais, destacando a mobilização de conhecimentos produzidos nos espaços académicos e as relações de conflito com outras profissões quanto ao controlo das respetivas jurisdições. Estas asseguraram um enquadramento legal-normativo que institucionaliza a relação entre a profissão e o trabalho desempenhado, sendo que este incide sobre *problemas humanos* individuais/coletivos, objetivos/subjetivos, passíveis de resolução através da prestação de serviços de peritos.

Assim, o autor propõe uma leitura dinâmica das profissões que melhor se aproxima de uma análise compreensiva das relações de colegialidade e multidisciplinariedade em trabalho de equipa. Tal permite-nos considerar tanto as suas especificidades *distintivas* como as fronteiras e ambivalências *transdisciplinares* nos planos meso e micro do trabalho profissional burocrático (TPB) em organizações de terceiro setor (cf. capítulo 4). Por conseguinte, o autor enfatiza a procura de respostas plurais e sensíveis à diversificação das profissões a partir das seguintes grelhas analíticas: i) as profissões existem no conjunto do sistema ocupacional e não se apresentam como entidades isoladas, pelo que a sua análise se centra no sistema de interdependência que caracteriza as relações entre os grupos profissionais; ii) a fixação das jurisdições é o objetivo primeiro do desenvolvimento das profissões, o que concorre diretamente para uma permanente conflitualidade interprofissional; iii) a característica que melhor define a profissão é o conhecimento formal/abstrato (controlo cognitivo) e, simultaneamente, o seu principal recurso na disputa jurisdicional; iv) os processos de desenvolvimento profissional são multidirecionais (críticas às teses de tendência de desprofissionalização/reprofissionalização), pelo que as profissões são diferenciadas internamente em grupos ou segmentos, de acordo com as situações de trabalho, as instituições de ensino e de controlo; v) as profissões apresentam-se sujeitas a mudanças internas e externas (e.g. mudanças no conhecimento, nas tecnologias e nas organizações), contribuindo para a variabilidade da legitimidade social e de poder; vi) o controlo cognitivo e social decorrente da respetiva jurisdição traduz-se em poder de dominação face a outros grupos profissionais, ao Estado e aos clientes ou empregadores.

Com efeito, as respostas a cada um daqueles itens permitem-nos rejeitar o modelo ideal de profissões. Inscrevem-nos, pelo contrário, num programa de análise baseado nos trilhos das (des)articulações dos conteúdos das atividades executadas, dos conhecimentos mobilizados e das formas sociais das organizações. Ou seja, nos interstícios das tensões “reguladoras” ou conflitos de jurisdições.

Certamente que uma abordagem ecológica das profissões (Abbott, 1988 e

²² Este autor pretendeu apresentar um novo paradigma teórico-metodológico (incorpora as contribuições anteriores reforçadas pela comprovação empírica) assente em pressupostos forjados na crítica aos conceitos de profissão e de profissionalização. Nesse sentido, propõe que o estudo das profissões se circunscreva às atividades com direitos de controlo da prestação de serviços (as jurisdições), sendo as disputas, os conflitos e a competição as áreas jurisdicionais que constituem a dinâmica do desenvolvimento profissional.

Boussard *et al.*, 2010) ocorre num espaço organizacional que transgride as relações dominantes centradas nas interações entre pares, para incluir outros profissionais, bem como outras categorias de trabalhadores como voluntários, temporários, gestores, etc. e que nos obriga a relativizar a dicotomia clássica do profissional *versus* não profissional. Com efeito, a análise dos sistemas de profissões pressupõe, para além de lutas de jurisdição, lutas interna de *posições* e *lugares* no seio da organização enquanto “sistemas de ação concreta” (Crozier e Freidberg, 1977). Nesta interação, os atores sociais pugnam pelo controlo de margens de incerteza, desde sistemas de conhecimento periciais, contatos privilegiados com o exterior (fornecedores, clientes/utentes, *stakeholders*, responsáveis de outras instituições numa lógica de organização em rede ou partenariado), acesso à informação e aos circuitos de comunicação até ao conhecimento processual decorrente da crescente racionalização e burocratização dos processos de trabalho (e.g. prevalência de lógicas de custos/resultados, *accountability*, avaliação). Nas relações entre profissionais e gestores, os ganhos de uns e as perdas de outros dependem de variáveis diversas, em que uma delas pode residir no grau de institucionalização da profissão numa dada configuração sócio-histórica. Será no esforço de melhor compreender a validade e a pertinência da figura do profissional autónomo e independente, no setor público, que Bezes e Demazière (2011: 301-302) nos propõem “complexificar a análise dos efeitos das reformas gestionárias”, sugerindo que a sua implantação não significa apenas uma cisão face à ordem tradicional na qual os profissionais autónomos se encontravam isolados das organizações, mas também reencontro e tensão, na maior parte dos casos de redes de relações de trocas nas quais participam os profissionais nos universos organizados”.

Esta sistematização permite-nos avançar, no ponto seguinte, para uma discussão dos sistemas de profissões à luz de mercados de trabalho. Aqui, pretende-se abrir espaço para uma aproximação heurística da sociologia das profissões à matriz disciplinar da sociologia do trabalho, dos seus paradigmas constitutivos da análise sociológica do trabalho e do emprego (Pillon e Vatin, 2003; Vrancken, 1998, Tripier, 1991)²³. Será relevante discutir os múltiplos (des)entendimentos em torno dos mercados de trabalho, convocando os contributos da economia, mas sobretudo da sociologia, resgatando-se a sua multidimensionalidade sociopolítica, educativa-interativa e simbólico-valorativa.

3.3. PROFISSÕES E MERCADO:

O RESGATE DA MULTIDIMENSIONALIDADE CONCEPTUAL

A relação profissões-mercado constitui um outro vértice do triângulo que analiticamente nos conduz para um quadro mais amplo de interpelação nas sociedades contemporâneas. Será que as profissões se esgotam no atual modelo de mercado de trabalho? E que parte desse esgotamento anuncia nas suas contradições os sinais da sua própria superação? Ou será que estamos perante uma nova delimitação de segmentos do mercado de trabalho, relativizando a influência do

²³ No contexto da Sociologia têm sido desenvolvidos contributos teórico-metodológicos com potencial heurístico para a compreensão e explicação de muitos dos fenómenos relacionados com o mercado de trabalho e as lógicas seletivas que estruturam os mercados de trabalho (Marques, 2010a).

modelo de “profissão”, dada a maior permeabilidade a lógicas heterogêneas de controlo, hierarquia, produtividade e avaliação? Qual o grau de liberdade ou constrangimento detido pelas organizações no sentido de reforçar ou contrariar as estratégias de segmentação profissional? Em que medida as práticas de flexibilização de gestão do acesso à profissão têm contribuído para a reconfiguração dos mercados de trabalho? Em concreto, os profissionais do conhecimento subjugam-se, igualmente, à lógica transversal e homogênea de relações contratuais assentes nos princípios neoliberais de externalização/individualização contratual? Se as mudanças têm favorecido a flexibilidade e a mobilidade dos trabalhadores, os sucessos dos indivíduos relacionar-se-ão mais diretamente com os seus recursos formativos ou, pelo contrário, os condicionamentos das estruturas do mercado de trabalho limitarão a utilização de conhecimentos e competências detidas? Será que a pressão para que este se apresente empreendedor de si e da sua carreira, como o profissional liberal de outrora que constituiu o referente ideal do profissional, permite que se perspetive outras formas sociais de mercados de trabalho?

Se é verdade que a dinâmica dos mercados profissionais sugere modelos de qualificação e estratégias de profissionalização, com delimitação e monopólio de áreas de saber e exercício profissional, também é verdade que esta tem sido marcada por fenómenos como a globalização, flexibilidade, precariedade e desregulação, que contribuíram para a alteração das condições de acesso e de mobilidade dos profissionais do conhecimento. Estes, não se apresentando imunes àquelas tendências, podem exprimir, todavia, “novas direções do profissionalismo” (Evetts, 2003; 2010, 2012) que não se esgotam no modelo de uma “terceira lógica” (Friedson, 2001) quando confrontado com a lógica neoliberal do mercado de trabalho e com a lógica burocrática e centralizadora do Estado.

Na verdade, os perfis e as trajetórias dos que ocupam posições organizacionais/hierárquicas permitem-nos, como bem reforçam Bezes e Demazière (2011: 303), atestar da presença de uma nova “classe de gestores” que assumem funções de direção, enquadramento e de controlo, contribuindo, assim, para processos heterogêneos de recomposição interna no seio das profissões.

Igualmente, a instalação de uma “lógica de programa” (Ferreira, 2008: 508) tem conduzido a uma paradoxal divisão social do trabalho, por exemplo, no seio dos trabalhadores sociais por força de argumentos de antiguidade/tipo de atividades. Tal explica que os mais experientes sejam confrontados com um acréscimo de trabalho administrativo, de gabinete, ficando o trabalho de terreno, mais complexo e sensível, para os mais jovens e, em regra, em início de uma atividade profissional, encontrando-se, com alguma frequência, numa situação de estágio.

Das limitações e críticas entretanto avançadas, associadas, sobretudo, a uma homogeneização dos efeitos decorrentes daqueles processos e/ou do determinismo na leitura das principais transformações induzidas²⁴, importa reter a multiplicidade de lógicas e estratégias dos profissionais no acesso ao mercado de trabalho que

²⁴ O mesmo significa dizer dos processos de desprofissionalização e de proletarização (não expressando, todavia, fenómenos equivalentes à luz das tradições teóricas que os sustentam) (cf. Capítulo 2).

podem resultar de “conflitos de jurisdições” (Abbott, 1988), de reações defensivas face ou ao não reconhecimento da *expertise* (Friedson, 2001) ou à “banalização” e “deslegitimação” de títulos académicos (Hartzfeld, 1998; Bourdieu, 1978), de processos de “segmentação interna” ou de “reestratificação” de grupos (Kirkpatrick, et al., 2009). Nesta linha de argumentação reside um eixo analítico que será desenvolvido mais à frente que se prende com um *continuum* de regulação por fixação de (novas) jurisdições pelas ocupações que se traduz no reforço da autorregulação no sentido de neocorporativização.

Ainda assim, será necessário incluir um outro eixo analítico que destaque as transformações atuais dos mercados profissionais pela inclusão de fluxos de mobilidade, na maior parte deles, constrangidos entre organizações e contextos de trabalho. Como já referimos, a desregulamentação das relações de trabalho pela adoção progressiva de modalidades flexíveis e “atípicas” de contratos individuais (e.g. contratos a termo certo/incerto, temporário, prestação de serviços, *part-time*), tanto nas organizações privadas, como nas organizações públicas e de terceiro setor, e a sua extensão particularmente significativa junto dos grupos profissionais mais jovens, têm contribuído para uma multidimensionalidade do espaço profissional, do poder de integração pela profissão e carreira profissional (referentes identitários comuns e estilos de vida próximos). Quer isto dizer que, para além de formas sociais de profissões organizadas em “mercados profissionais” e “mercados internos” próximos das análises de “mercados de trabalho fechados” (Paradeise, 1988, 1987) ou de “sistemas profissionais fechados” (Segrestin, 1985), típicos de organizações burocráticas de tipo corporativo público e privado, desenvolvem-se outras formas sociais que podem assumir a configuração de “mercados secundários/periféricos”, próximo da lógica neoclássica, ou “mercados transicionais” (Schmid, 1998) que reforçam a (re/neo)institucionalização flexível dos mercados de trabalho.

Porém, impõe-se restituir alguns dos principais quadros teóricos que mais contribuíram para se chegar a esta proposta conceptual (Marques, 2012). Como se sabe, a hegemonia economicista de análise do mercado de trabalho só é quebrada a partir dos anos setenta do século XX. Aquela assentava numa perspetiva (neo)liberal, segundo a qual o mercado de trabalho era autorregulável e compacto (uno), contribuindo de forma harmoniosa para o funcionamento geral do conjunto da economia nacional (Swedberg, 1987)²⁵. Os pressupostos que alicerçam a representação neoclássica do mercado de trabalho são vários: i) trata-se de um mercado como qualquer outro, isto é, segue as mesmas regras de um modelo de equilíbrio concorrencial, onde a variável salário ajusta a relação entre oferta e procura de trabalho; ii) atribui-se ao ator social uma racionalidade económica que lhe permite, em qualquer momento, optar por um tempo de trabalho ou um tempo de lazer, em função do salário desejado; iii) há uma independência entre a oferta e a procura de trabalho, já que se presume, igualmente, que o mercado de trabalho é homogêneo e uno, sem possuir qualquer tipo de obstáculos à informação transparente e à mobilidade dos trabalhadores; iv) parte-se do princípio da igualdade

²⁵ O autor apresenta uma perspetiva histórica do “restabelecimento” da Sociologia Económica, cuja expressão remonta aos sociólogos clássicos Weber e Durkheim, em particular a partir da década de setenta.

de oportunidades dos atores sociais envolvidos. Destaca-se, assim, a perspectiva individualista e de mercantilização da relação de trabalho na contemporaneidade.

Como dizíamos, só com o desenvolvimento de abordagens de cariz sociológico, antropológico e histórico (Rodrigues, 1988; Bourdieu, 1979) foram restituídas temáticas que conferem toda a complexidade e variabilidade, designadamente política, institucional, social e simbólica, do mercado de trabalho, deixando este de ser arena exclusiva dos economistas. O contributo de algumas das principais teorias como, por exemplo, a segmentação (Piore e Gordan, 1972; Doeringer e Piore, 1971), a regulação (Boyer, Drache, 1997; Boyer, 1986; Aglietta, 1982) e o mercado transicional (Schmid, 1998), pressupõe a necessidade de se repensar os próprios fundamentos das relações mercantis. Estes ultrapassam as análises centradas no indivíduo para se direcionarem para as estruturas do mercado de trabalho, que são concebidas como espaços, abertos e instáveis, onde se cruzam, sobrepõem e articulam atores e estratégias diferenciadas, não necessariamente coincidentes entre si.

Na linha das teorias institucionalistas, a segmentação do mercado permite-nos fixar duas ideias-chave: existência de uma oposição entre mercados “interno” (à organização) e “externo” (periférico à organização); e a definição de segmentos de mercado estáveis e protegidos – “mercado interno”, por oposição a instáveis e precários – “mercado secundário”. Assim, o mercado interno rege-se não só a partir das leis da oferta e procura de trabalho, mas também por convenções elaboradas e aplicadas a longo termo, com regras de acesso a este “mercado fechado” (Paradeise, 1988, 1987) ou “balkanizado” (Tremblay, 1990) e de progressão nas fileiras de emprego disponíveis. Delimitado ao que se passa no interior das organizações e respetivas lógicas de alocação da mão-de-obra, deslocamo-nos para uma análise de regras, convenções, carreiras e uma trajetória de qualificação dotada de especificidades decorrentes da estrutura interna deste mercado de trabalho.

Por oposição o mercado secundário caracteriza-se pela existência de uma mão de obra periférica destinada a flutuar em função das exigências da conjuntura e, por isso, sujeita a elevadas taxas de rotação e com perspectivas de carreira limitadas. Define-se pela instabilidade de emprego que resulta de estratégias de externalização assumidas pelas organizações que recorrem a contratos temporários ou a termo e são, em regra, acompanhados de um perfil de mão de obra pouco qualificada e com más condições de trabalho (sem níveis de proteção social e capacidade de negociação ou defesa sindical).

No essencial, a segmentação do mercado de trabalho prende-se com o estado das relações entre os empregadores e as diversas categorias de trabalhadores - seus serviços e qualificações -, mas também com as formas de coesão internas entre os trabalhadores e as configurações de conflitos e de alianças entre eles nas organizações e na sociedade (Estado, empresários, sindicatos, corporações profissionais, entre outros). Assim, desta abordagem podem ser identificadas pistas para o entendimento de algumas condições recorrentes nas trajetórias de inserção profissional marcadas por clivagens e desigualdades sociais alicerçadas em fatores diversos, como idade, género, origem de classe, formação académica, entre outros (Bihl, Pfefferkorn, 2008;

Tremblay, Dagenais, 2003; Esping-Andersen e Regini, 2000).

Da teoria da regulação²⁶, capta-se a estratificação do mercado de trabalho pela presença de formas institucionais que o regula, ainda que de forma sempre aberta e instável face às forças em presença²⁷. Sendo central nesta teoria a noção de relação salarial, passa-se a conceber o trabalho como uma relação social. Esta linha inscreve-se no pensamento de Polanyi (2012: 215) que rejeita a concepção de trabalho como mercadoria. Nesta perspectiva, define-se a relação salarial como um conjunto de condições jurídicas e institucionais que rege a utilização do trabalho assalariado, assim como a reprodução das condições de existência dos trabalhadores. Compreende-se a centralidade da influência do Estado, dos sindicatos e associações diversas na explicação das dinâmicas do funcionamento do mercado de trabalho. Porém, mais recentemente, as modalidades flexíveis de emprego postas em prática concorrem para um processo de “desinstitucionalização” de direitos e garantias consagradas pelo Estado social prevaletentes no período designado por *fordismo* ou pós II Guerra Mundial.

A coexistência de uma relação salarial cada vez menos central na configuração económica e social, sobretudo para os jovens que acedem ao mercado de trabalho, com a flexibilização de vínculos e modalidades contratuais introduzem um eixo potenciador de conflitos intra-organizações, como também inter-geracionais. Não só permite que se clive os “integrados” dos “precários” e “temporários”, bem como os que detêm antiguidade profissional dos jovens sem experiência profissional. Além disso, enquadra as tentações recorrentes de neocorporativização/(neo) institucionalização de uns grupos profissionais face a outros na constituição e consolidação de jurisdições, tal como atrás já explicitamos.

Por fim, se consideramos o contributo da teoria dos mercados transicionais (Schmid, 1998), pode-se avançar ainda mais na reflexão sobre as consequências daquelas tendências de flexibilização e mobilidade dos indivíduos nos mercados atuais, integrando a complexidade decorrente ao se assumir a perspetiva individual e institucional como ponto de partida. Apoiado nos contributos de Beck (1992) e Giddens (1992), o autor defende a centralidade dos processos de individualização na sociedade moderna, acompanhado por riscos e incertezas. Neste contexto, os mercados de trabalho deixam de ser caminhos predeterminados, formatados e fixados *a priori*, dadas as turbulências que afetam as decisões dos responsáveis institucionais confrontados com as contingências externas (e.g. tecnologias, reestruturações empresariais, ciclos demográficos) e internas (e.g. trocas familiares, reorientações individuais). Ou seja, as saídas e as reentradas constantes, assentes numa mobilidade profissional elevada inter organizacional a nível (trans) nacional, constituem traços do normal funcionamento do mercado de trabalho.

Tendo em conta o carácter institucional do mercado de trabalho, os ajustes

²⁶ Esta teoria surge com o intuito de tentar explicar as razões das “crises” económicas do sistema capitalista (crises de 29 e 73/74) - também aqui poderemos inserir a crise surgida em 2008, e que persiste nos dias de hoje, que fez disparar o desemprego, quer em Portugal, quer na Europa.

²⁷ Não sendo regulado exclusivamente pelo princípio da racionalidade económica, já que os princípios de racionalidade social e cultural explicam as estratégias distintas de certos grupos sociais que visam evitar a desclassificação social e profissional (Bourdieu, 1979).

do mercado não são, todavia, passíveis de serem efetivados apenas a nível da flexibilidade salarial. Garantir um salário que seja instrumento de integração social e participação cidadã mantém-se crucial nesta teoria. Apresenta, todavia, como novidade, a necessidade de se criar outros mecanismos institucionais que regulem as situações intermédias entre o trabalho, a formação e a inatividade, assim como outras situações atípicas, como o trabalho parcial, as pré-reformas parciais com ocupação parcial em tempo de trabalho, entre outras²⁸. Esta proposta orienta-se para a finalidade de se criar uma nova forma de regulação dos mercados de trabalho transicionais²⁹, tendo em vista a racionalização e a dinamização das políticas de emprego, conjugando a ação de diversas organizações (desde formativas, empresas, estatais) e de redes locais e projetos comuns entre entidades públicas e privadas.

Pelo exposto, poderemos concluir que a teoria dos mercados transicionais de trabalho tem uma forte componente de índole normativa/política que pretende fornecer uma moldura de análise que permita desenvolver mais as políticas activas de emprego, aumentar a sua eficácia e ajustar as melhores soluções individuais, cujo *objetivo* fundamental se alicerça na necessidade de flexibilização do mercado de trabalho, advindo, dessa forma, vantagens sociais de estabilidade laboral dos indivíduos. Em síntese, trata-se de estimular medidas e políticas públicas, que incentivam a responsabilidade social individual e empresarial, o exercício da cidadania e o diálogo social. Neste sentido, pode-se compreender as várias medidas de promoção ao emprego e de combate à exclusão social, tais como: i) implementação do programa de estágios profissionais Inov-Social; ii) linha de Crédito Social Mais de apoio às organizações da economia social e Programa Nacional de Microcrédito; iii) incentivo à criação de cooperativas, com o processo Cooperativa na Hora. Estas iniciativas permitem configurar diferentes estruturas de oportunidade para os projetos profissionais de grupos diversos (Brante, 2010), sendo inegável que em Portugal tem crescido o incentivo à participação da sociedade civil, dos movimentos associativos, em particular de organizações de terceiro setor, na criação de soluções inovadoras adaptadas às diferentes realidades sociais.

No contexto deste estudo entende-se organizações de terceiro setor as que prestam serviços/ respostas sociais de bem-estar, financiadas pelo Estado, enquadradas por diretivas e políticas que emanam da tutela, mas com autonomia administrativa e gestonária. Na verdade, trata-se de organizações que funcionam numa lógica de

²⁸ A análise das novas modalidades de emprego poderiam ser testadas à luz de uma tipologia desenvolvida por Schmid, a qual distingue cinco tipos de mercados transicionais: 1) o mercado referente às transições entre o trabalho a tempo reduzido e o trabalho a tempo inteiro ou entre o trabalho e a formação contínua; 2) o mercado referente às transições entre o desemprego e o emprego; 3) o mercado referente às transições entre a formação inicial e o emprego; 4) o mercado referente às transições entre o trabalho doméstico privado e o emprego; 5) o mercado referente às transições entre o emprego e a reforma. Desta proposta, infere-se que uma organização mais racional das transições poderia favorecer um crescimento económico qualitativo, fundado no incremento dos bens e serviços considerados úteis nos domínios como a saúde, a educação, as infraestruturas públicas, a proteção da natureza e do ambiente.

²⁹ Segundo esta óptica criavam-se pontes entre diversas formas de trabalho, mais ou menos monetarizadas, associando atividades desenvolvidas em organizações com fins lucrativos e outras com fins sociais (combinando financiamentos diversos, públicos ou não), harmonizando formas de trabalho remunerado e atividades socialmente úteis, com estatutos muito diferenciados e mesmo fiscalmente discriminados.

contratualização e agenciamento de programas e políticas de proteção e bem-estar social. Como referimos no início, a dinâmica destas organizações tem permitido constituir-se num campo relevante de trajetórias de empregabilidade e profissionalização para muitos titulares de áreas científicas das CHS na prossecução dos seus objetivos e/ou missão de cariz social. Assim, importa ter presente tais parâmetros, ainda que transversais a outros contextos organizacionais.

3.4. MERCADOS DE ACESSO À PROFISSÃO NO TERCEIRO SETOR: PROPOSTA DE UMA TIPOLOGIA

Relacionada com a inserção de profissionais de áreas de formação em ciências humanas e sociais em organizações do terceiro setor, a nossa questão é explicar e, se possível, compreender as transformações de acesso à profissão e as principais modalidades de estruturação dos mercados de trabalho nessas organizações.

Ressalva-se a importância de se considerar as dimensões de autonomia, poder e prestígio das profissões nos mercados profissionais, nas suas conceptualizações mais clássicas. Aqui denota-se claramente a relevância de “continuidades” no profissionalismo na linha da teorização de Evetts (2003, 2010; 2012). Ainda a este nível, e em sequência da burocratização das organizações e da constituição de “super-regras” para os profissionais certificados com um saber científico e técnico longo persistem os mercados internos para os profissionais. Todavia, aqui podem ser incorporadas as transformações registadas nos modelos de gestão e organização dos contextos de trabalho, introduzindo algumas ruturas face ao perfil tipo do profissional na linha da sistematização de Evetts (2003, 2010; 2012).

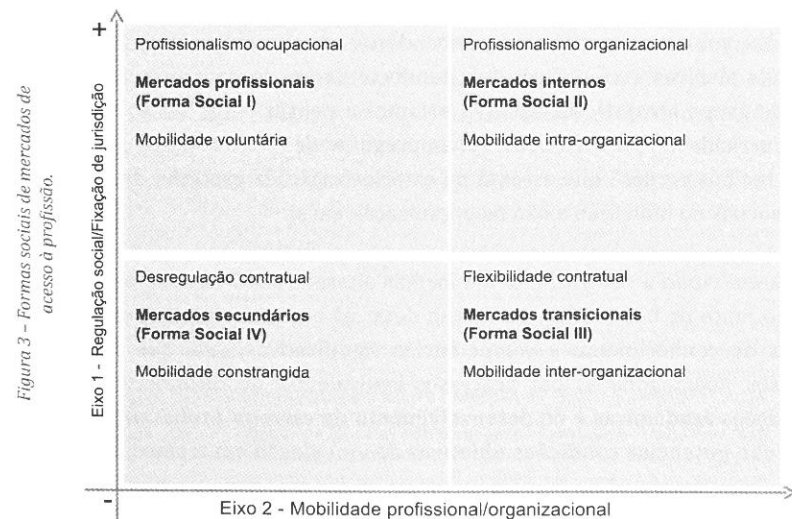
Por sua vez, à luz dos contributos expostos no ponto precedente, a flexibilização das relações de trabalho e a mercantilização dos exercícios profissionais reintroduzem a existência de mercados dotados de maior ou menor regulação social e/ou mobilidade profissional, que exprime sempre posições desiguais nas carreiras profissionais e organizacionais, bem como nas práticas de gestão de recursos humanos e contextos de socialização específicos. Sobrepõem-se, neste sentido, os detentores de títulos académicos que, no acesso à profissão, se confrontam com mercados desregulados, sobretudo periféricos e secundários, porém exigindo desempenhos profissionais técnicos e científicos (afastando-se assim da configuração original do perfil do grupo alvo). Nesta situação estamos a pensar em todas as formas de estágios curriculares/profissionais, subemprego e de contratualização através de “falsos recibos verdes”, que assenta na exteriorização da proteção de direitos e garantias sociais no indivíduo e não na organização em si.

Além de terem vindo a constituir-se em formas alternativas de acesso ao mercado de trabalho junto de licenciados, permitem dotar as organizações de profissionais com perfis de conhecimento e competências significativas, sem que sejam, em muitos casos, acompanhadas por processos equivalentes de reconhecimento das suas formações académicas e de desenvolvimento de carreira profissional. Porém, apesar de não potenciar condições objetivas de vinculação em termos de relação contratual, as organizações tendem a exigir cada vez mais responsabilidade, dedicação e disponibilidade por parte dos seus profissionais assalariados para com os

objetivos e resultados na lógica do NPM. Para se resgatar a variabilidade das tensões sócio organizacionais nos desempenhos do TPB, atente-se ao desenvolvimento analítico das variações que se podem registar: hierárquico, autónomo, flexível e interdisciplinar (cf. Capítulo 4). Por ora, interessa-nos referir que para além destas dinâmicas sócio organizacionais, existem outras que localizam a montante e que redirecionam o nosso enfoque analítico para as posições desiguais nas carreiras ou trajetórias considerando os eixos analíticos de regulação social e/ou mobilidade profissional.

Ainda nesta linha de raciocínio, poder-se-á registar mercados transicionais com alguma importância junto deste segmento de mão de obra licenciada em CHS na área das organizações de terceiro setor. Com efeito, refiram-se as “bolsas de emprego” resultante da difusão de medidas ou programas públicos em áreas de intervenção social e educativa, permitindo que durante o processo de desenvolvimento daquele projeto se recrute e se enquadre profissionais em tarefas e posições de relevo a nível organizacional. Enquanto mercados transicionais, estes profissionais podem incorporar alguma regulação decorrente da regulamentação disponível no quadro específico daquele segmento de emprego.

Assim, no seguimento desta argumentação, é-nos possível apresentar uma sistematização de formas sociais dominantes de acesso à profissão na contemporaneidade. Estas são desenvolvidas sob a forma de quatro hipóteses que se articulam quer com as estratégias de institucionalização associadas a tensões de regulação ou conflitos de jurisdições profissionais, quer com a capacidade de resistirem à mobilidade constrangida pela via da desregulação e flexibilidade contratual. Em termos práticos, estas quatro hipóteses resultam da combinação de dois eixos analíticos centrais, nomeadamente, regulação social e mobilidade profissional e organizacional, que se estruturam num *continuum* em termos abstratos. Daí infere-se a constituição de quatro “tipos-ideais” de formas sociais de acesso à profissão: mercados profissionais, mercados internos, mercados secundários e mercados transicionais (no sentido neoclássico) (cf. figura 3).



Para a sua operacionalização, foram decisivos identificar os dois eixos analíticos atrás referidos.

1) Em relação ao eixo de regulação social, no sentido de fixação de (novas) jurisdições, destacam-se as formas sociais que integram os profissionais que desempenham as suas posições num regime de autorregulação próximo do modelo de profissionalismo ocupacional (Forma Social I), bem como os que se encontram no interior de uma organização estruturada com regras e convenções, aproximando-se do profissionalismo organizacional (Forma Social II). Numa situação compósita, é possível observar o desenvolvimento de estratégias de flexibilização das organizações que permitem a integração de profissionais ao abrigo de novas modalidades contratuais (Forma Social III); em situação de não-regulação da força de trabalho encontram-se os que têm uma situação periférica e temporária da sua prestação profissional (Forma Social IV).

2) No eixo de mobilidade profissional e organizacional, que poderá ser perspetivada também a nível (trans)nacional/internacional³⁰, identificam-se as seguintes formas sociais de acesso à profissão: os que pela força da desregulação laboral, são constrangidos à mobilidade seja para outras organizações/setores de atividade, seja para o regresso à mesma face à volatilidade conjuntural das necessidades de recrutamento verificadas pela organização em concreto (Forma Social IV); os que permanecem na organização até ao término da duração do contrato de trabalho/prestação de serviço, passando depois à procura de outras oportunidades de emprego em organizações do mesmo setor ou não (Forma Social III). Já em situação de mobilidade hierárquica, interna à organização, encontram-se os que têm uma relação de permanência contratual (Forma Social II) e os que não se apresentam confrontados com a relevância da mobilidade profissional ou organizacional, dada a sua posição autorregulada em termos de condições do exercício profissional (Forma Social I).

Ora, como foi referido, se o binómio profissões e organizações permite destacar a generalização dos princípios de mercado e consumismo, de um discurso gestor e controlador explícito na lógica de resultados, qualidade e avaliação, transversal aos setores públicos da saúde, da educação, da intervenção social, entre outros, o mesmo apresenta-se redutor para analisar as transformações na autonomia delegada e na autoridade distintivas dos profissionais (Bezes e Demazière, 2011; Evetts, 2010; 2012).

A hipótese que estrutura este primeiro eixo analítico recupera parte da relevância da institucionalização das regras de acesso, titularização e mobilidade profissional na lógica de monopólio que configura a existência de *mercados profissionais* e *mercados internos*. Estes pressupõem níveis elevados de regulação social, designadamente através de controlo de jurisdições, visíveis em estratégias de fechamento do mercado de trabalho, neoinstitucionalização e afirmação de valores sociais e ideológicos de bem público. As evidências empíricas que sustentam esta hipótese residem, por exemplo, nas pressões corporativas recentes, tais como: aprovação recente do

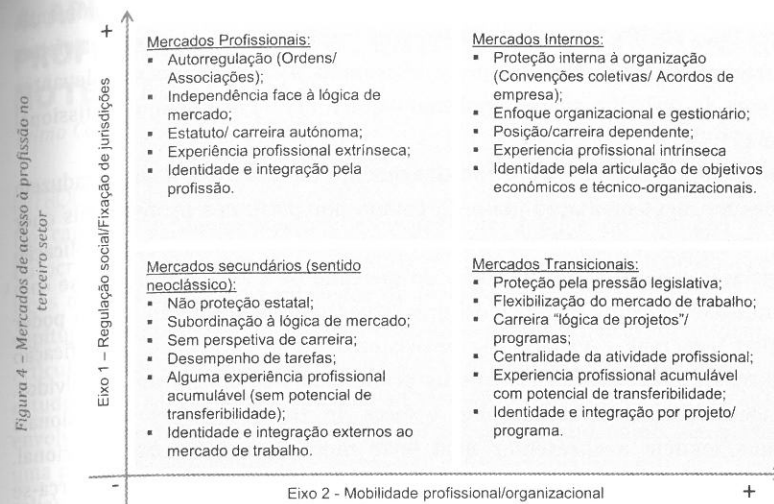
³⁰ Embora no contexto deste estudo não se afigure pertinente para a mobilização da informação substantiva recolhida.

estatuto da Ordem dos Psicólogos, pedido de constituição de uma ordem, por parte do serviço social, discussão interna na Associação Portuguesa de Sociologia sobre a eventualidade de se constituírem numa ordem. Mas também, ao nível organizacional, vejam-se as recomposições profissionais em novas classes de “gestores profissionais” ou de “elites profissionais” (Estanque, 2011).

O binómio profissões e mercados permite-nos uma abertura do ângulo de análise, já que implica compreender também os efeitos das transformações das lógicas de estruturação dos mercados de trabalho nas profissões. Ao sustentar esta hipótese, encontra-se não só o predomínio de estratégias de flexibilização da mão-de-obra, que tendem para a mercantilização dos exercícios profissionais, como também a sobreposição de diplomas em áreas próximas de conhecimentos e saberes que reforçam a intermutabilidade de tarefas e formações académicas, bem como contribuem para a agudização da tendência, ainda que não generalizável, do valor dos títulos profissionais. A acompanhar os conflitos de jurisdição, está também a generalização de práticas de salários baixos, durações curtas e intermitentes de contratos de trabalho, más condições de trabalho, poucas ou nenhuma possibilidades de desenvolvimento de carreiras e menor proteção dos direitos sociais e sindicalização. Daí a relevância de se equacionar a existência de *mercados transicionais* e *mercados secundários*.

Portanto, assume-se aqui claramente uma diversidade de posições dos profissionais nos contextos organizacionais por referência à sua localização naqueles eixos de regulação e mobilidade profissional e organizacional. A inscrição naqueles quatro tipos de mercados de trabalho não deixará de exercer efeitos sobre as percepções e representações dos profissionais em contexto de interação dentro e fora das organizações. Internamente quanto à identificação e distinção disciplinar que possam vir a reivindicar nos desempenhos profissionais (trabalho individual e/ ou em equipa) ou à observância de complementaridades interdisciplinares por referência a atuações face a problemas sociais complexos e gestão horizontalizada e em rede de equipas. Externamente quanto à preservação ou conquista do seu estatuto e poder face à emergência de outras profissões com formações próximas da sua área académica.

Para melhor sistematizar a nossa proposta de uma tipologia que enquadra os quatro modelos de acesso à profissão no terceiro setor, veja-se a figura 4.



Esta proposta de tipologia permite-nos analisar os posicionamentos e os estatutos diferenciados no acesso à profissão por parte de profissionais em CHS em contextos de organizações de terceiro setor, mobilizando-se, em concreto as dimensões analíticas de autonomia ao nível simbólico (reconhecimento e importância do título académico, identidade e integração), cognitivo (*expertise* e experiência profissional), político-social (vínculo contratual dominante, independência ao mercado) e organizacional (carreira/posição hierárquica).

Em consequência, conforme o grau de variação registado naquelas dimensões de autonomia profissional, avançam-se quatro hipóteses:

- 1) A importância e o reconhecimento histórico do título académico traduzem-se sobretudo por um maior poder de autorregulação pela existência de associações profissionais (públicas e privadas). Este poder permite que estes profissionais possam resistir à lógica de mercado, ancorarem o seu estatuto e identidade numa carreira autónoma, sendo a mobilidade profissional – quando se verifica – sobretudo voluntária, pelo que o conhecimento e a experiência profissional tendem a ser independentes dos contextos sócio organizacionais de atuação. Como forma social de acesso ao mercado, temos como exemplo o trabalho profissional liberal. Considerando os resultados deste estudo, esta forma de trabalho profissional não se encontra presente. Em todo o caso, como referente imaginário, poderá ainda ter algum poder heurístico sobretudo para se analisar as estratégias de institucionalização de jurisdições ou de resistência a processos de desprofissionalização.
- 2) A importância e o reconhecimento estabilizado do título académico traduzem sobretudo o poder de regulação conferido pelas “regras” negociadas no seio das organizações (e.g. acordos de empresas, convenções coletivas). Nesta situação, são fatores de proteção e reforço o reconhecimento de um poder cognitivo (*expertise* e experiência profissional), de uma posição/ carreira e da identificação com os objetivos económicos, técnicos e organizacionais. O locus de atuação destes profissionais é o contexto de trabalho, sendo possível equacionar uma mobilidade sobretudo intra-organizacional. Dada a sua importância na construção

social de empregabilidade e profissionalização, pode-se integrar, eventualmente, diversos tipos de TPB (cf. capítulo 2). Para ilustração destas lógicas e seus efeitos nas percepções e representações dos profissionais, parecem ser mais relevantes as formas de trabalho profissional hierárquico (TPH) e trabalho profissional flexível (TPF).

3) Menor importância e menor reconhecimento do título acadêmico traduzem pressões de regulamentação junto do Estado por parte dos profissionais quer seja no sentido de proteção de prerrogativas profissionais, quer seja de aplicação de legislação laboral. A flexibilização do mercado de trabalho combina-se com as estratégias de poder institucional que se baseiam na afirmação de um poder cognitivo (*expertise* e experiência profissional), uma carreira e identificação com projetos e/programas em que os profissionais se encontram envolvidos. Os projetos/programas constituem o *locus* de atuação destes profissionais pelo que tendem a apresentar uma forte mobilidade inter organizacional. Nesta construção social de empregabilidade e profissionalização, reforça-se a experiência profissional acumulável pela passagem por várias organizações (flexibilidade contratual). Ficam, por isso, mais vulneráveis às contingências e contextos de discricionariedades do agir profissional. Nesse sentido, podem-se aproximar aos diversos tipos de TPB (cf. capítulo 2), sendo mais relevantes as formas de trabalho profissional autónomo (TPA) e trabalho profissional interdisciplinar (TPI).

4) Não se atribui importância, nem reconhecimento ao título acadêmico enquanto fatores de poder institucional sobre o mercado de trabalho. Tal não significa que a detenção do título acadêmico não seja importante, por exemplo, para um desempenho profissional relevante, como referimos atrás. Ou que não confira identidade e reconhecimento social. Ou, ainda, que não estruture futuros profissionais possíveis. O que se pretende destacar é a lógica de recrutamento e gestão por parte das organizações. Os profissionais encontram-se, por isso, subordinados à lógica de mercado e sua desregulamentação. Não se lhes reconhece/valoriza o seu poder cognitivo, constrangendo-os ao desempenho de tarefas voláteis e conjunturais (quase sempre externas) e sob forte supervisão hierárquica/organizacional. Será possível perceber a partir de alguns dos resultados deste estudo, a existência, ainda que residual, desta forma social de acesso ao mercado de trabalho (*e.g.* "recibos verdes", estágio curricular, outra situação).

Para se aferir esta proposta de tipologia de *mercados de acesso à profissão* na contemporaneidade, e a sua tradução pelas hipóteses atrás formuladas, será necessário confrontar a sua pertinência analítica com as informações substantivas relativa às trajetórias formativas e profissionais e os respetivos quotidianos de trabalho. Em todo o caso, regista-se a relevância da discussão da não unidirecionalidade das tendências de empregabilidade e profissionalização, permitindo restituir a complexidade dos fenómenos de reconfiguração dos mercados de trabalho no terceiro setor.