

Nas teias da construção identitária socioprofissional: práticas profissionais de trabalhadores sociais pós-graduados inseridos em organizações da economia social

Vera Diogo

Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto

Resumo

Este artigo parte de uma investigação sobre a identificação socioprofissional de trabalhadores sociais pós-graduados, inseridos na economia social. Seguiu-se o paradigma interpretativo e uma metodologia qualitativa, focando duas dimensões: a educativa e a socioprofissional. Aqui, apresenta-se a segunda, baseada em entrevistas semiestruturadas. O estudo permitiu a identificação de três perfis – quatro planetas rochosos e um planeta anão; dois gigantes gasosos e, três planetas gelados – entre os quais é comum a centralidade da formação na construção identitária, sendo o contexto organizacional mais relevante em dois deles.

Palavras-chave: identificação socioprofissional; formação pós-graduada; implicação organizacional

On the web of socio-professional identity building: professional practices of postgraduate social workers in social economy organizations

Summary

This article is based on a research on socio-professional identification of postgraduate social workers, employed in the social economy. Under the interpretative paradigm and a qualitative methodology, two dimensions were focused: educational and socio-professional. Here, we develop on the latter, based on semi structured interviews. This study revealed three profiles – four rocky planets and a dwarf-planet; two gas giants and three iced planets – among which the centrality of education is a common trait and for two of which the organizational context is significantly relevant.

Key-words: socio-professional identification; postgraduate education; organizational commitment

Dans les réseaux de la construction de l'identité socioprofessionnelle: pratiques professionnelles des

travailleurs sociaux post-gradués, insérés dans l'économie sociale

Résumé

Cet article résulte d'une investigation sur l'identification socioprofessionnelle de travailleurs sociaux post-diplômés, qui travaillent dans l'économie sociale. On a suivi le paradigme interprétatif et une méthodologie qualitative, en mettant en évidence deux dimensions: l'éducative et la socioprofessionnelle. Ici, on explore la deuxième en nous basant sur interviews semi-structurées. Cette recherche a révélé trois profils – quatre planètes rocheuses et une planète naine; deux géants gazeux et, trois planètes glacées – parmi lesquelles la centralité de la formation est un trait commun, et pour deux d'entre eux le contexte organisationnel est particulièrement important.

Mots-clés: identification socioprofessionnelle; formations de 3ème cycle; implication organisationnelle.

En las telas de la construcción identitaria socio-profesional: prácticas profesionales de trabajadores sociales posgraduados en organizaciones de la economía social

Resumen

Este artículo se basa en un estudio sobre la identificación socio-profesional de trabajadores sociales posgraduados, inseridos en la economía social. Adoptando el paradigma interpretativo y una metodología cualitativa, se observaron dos dimensiones: la educativa y la socio-profesional. Aquí, exploramos la segunda, basada en entrevistas semi-estructuradas. La recerca ha permitido identificar tres perfiles – cuatro planetas rocosos e un planeta enano; dos gigantes gaseosos e, tres planetas helados – entre los cuales es común la centralidad de la formación en la construcción identitaria, mientras el contexto organizacional se ha revelado más importante en dos de ellos.

Palabras-clave: identificación socio-profesional; formación posgraduada; implicación organizacional

1. Introdução

Esta investigação norteou-se entre as teorias do conflito (Marx, [1890] 1990) e a sociologia compreensiva (Weber, [1922] 1944), por defendermos “ver a sociedade a nível dos indivíduos”, visibilizando ao mesmo tempo que “a sociedade se traduz na vida dos indivíduos” (Pais, 2015:37). A metodologia adequou-se à evolução da construção identitária socioprofissional (Dubar, 1997, 2006; Veloso, 2004) dos trabalhadores sociais¹ (Chopart, 2003; Banks, 2004; Amaro, 2012) na modernidade reflexiva (Giddens *et al.*, 1996). Logo, observamos a relação dos sujeitos com os contextos de trabalho, no sentido lato (Hunt e Morgan, 1994), e também com os dois níveis de formação, peça central na construção da profissionalidade (Dubar, 1997; Evetts, 2003; Caria, 2005).

¹ Não se usou a linguagem inclusiva neste artigo por motivos formais.

Para perceber as configurações dos processos de identificação socioprofissional, na confluência entre a formação académica, os contextos organizacionais e os paradigmas da intervenção social, o estudo objetivou: i) avaliar o posicionamento dos mestrados e dos trabalhadores sociais, face aos paradigmas assistencialista e da inovação social; ii) compreender como se constroem estes processos, considerando a proximidade ou distanciamento em relação aos campos formativo e organizacional. Aqui, aprofundamos os resultados relacionados com o segundo objetivo. Relativamente ao primeiro, destaca-se que os trabalhadores sociais e os docentes entrevistados defendem unanimemente o paradigma da inovação social.

A empiria foi baseada em entrevistas semiestruturadas, sujeitas a análise de conteúdo categorial, a 10 docentes de dois mestrados, incluindo os seus coordenadores/as, e a 10 trabalhadores/as sociais que neles ingressaram e, ainda, em análise documental de documentação variada dos cursos, nomeadamente, regulamentos e planos de estudos.

A problemática esteou-se em quatro problemas teóricos articulados: o carácter pluriparadigmático do trabalho social; os papéis e funções do trabalhador social; a coesão vs dispersão do campo do trabalho social; e a articulação intra e intersectorial (Chopart, 2003; Banks, 2004; Amaro, 2012). Os dois primeiros, em articulação com as dimensões educativa e socioprofissional, foram o foco da abordagem empírica, todavia, nos discursos dos trabalhadores sociais e dos docentes surgem representações sobre os segundos, que se associam às dimensões organizacional e inter-organizacional, implicando ainda considerar os coletivos representativos dos grupos profissionais, na dimensão socioprofissional.

Esta teia levou-nos a explorar a historicidade plural do trabalho social, contemplando o seu papel na institucionalização dos sistemas de bem-estar, tendo em conta os agentes envolvidos, nomeadamente, as organizações da economia social (OES). Foi crucial perspetivar os lugares da atividade profissional e da formação na construção identitária, considerando as dinâmicas de coesão e dispersão do campo e ponderando as lógicas de regulação profissional, entre qualificações e competências; autonomia profissional e hierarquia organizacional.

2. Construção identitária na atividade profissional: centralidade do trabalho e da formação

O âmbito do trabalho fecundo em posições sociais ocupadas e papéis sociais desempenhados é um tema clássico no estudo das identidades (Pinto, 1991).

Os contextos de trabalho, a par dos contextos formativos, ocupam um lugar central na vida dos indivíduos, sendo crucial o período de transição para o mercado de trabalho, associado ao início da vida adulta, ao assumir de responsabilidades financeiras, e à afirmação da autonomia individual. Destaca Dubar (1997:114) que “o confronto com o mercado de trabalho (...) coincide hoje com o «drama social do trabalho»”, entendido como o risco eminente do desemprego e da precariedade.

A centralidade do trabalho nas construções identitárias associa-se à sua omnipresença nas vivências geracionais. O trabalho não se torna central na vida do indivíduo apenas, no “dia em que ocupa um posto na empresa, mas já enquanto estudante (...) dependente de sua família”. Do mesmo modo, a reforma, a doença ou o desemprego não fazem com que deixe de «ser» trabalhador (Alaluf, 1986:265). A omnipresença do papel social de trabalhador é menos pujante na modernidade reflexiva. Entretanto, as mudanças ocorridas nas estruturas socioeconómicas inspiram Castel (1998:53) a conceptualizar a “degradação da sociedade salarial”, aludindo às fragilidades que os trabalhadores defrontam, face à desagregação da proteção social e da regulação económica, em espaços de competição e flexibilização globalizados, onde reina o capital financeiro. A relação salarial está em mutação, devido à desconexão entre o tempo que os trabalhadores despendem na atividade laboral e o grau de satisfação de necessidades que este lhes garante (Rolle, 2005).

Urge, pois, problematizar “o efeito socializador específico das situações de trabalho”, questionando o “pressuposto” de que os “condicionamentos profissionais” perpassam toda a existência social. As condicionantes da construção identitária nos espaços de trabalho não são homogéneas, sendo influenciadas pelas “trajetórias sociais”, pelo *habitus* e pelos projetos que os sujeitos associam ao espaço de trabalho. Estes fatores conduzem a distintas relações “ideológicas com o trabalho e com as profissões”, enquadradoras das suas atitudes, níveis de envolvimento e de desempenho, quer na dimensão funcional, quer na dimensão social do trabalho (Pinto, 1991:221). Consideramos que a vinculação do trabalhador ao contexto organizacional influenciara também a sua construção identitária, nomeadamente, no que respeita às relações ideológicas com o trabalho e a profissão. Sainsaulieu (1988) atesta este argumento, ao conceber a construção identitária como uma aprendizagem cultural construída nos contextos concretos de ação (Crozier e Friedberg, 1977) que substancializam um sistema de relações profissionais, onde “os atores têm fins a alcançar, normas a apreender e adaptações a fazer” (Diogo, 2017:126).

Nos contextos concretos de ação, sobressaem as organizações empregadoras com estruturas funcionais, “sistemas de regras e procedimentos, estratégias, proje-

tos, jogos de poder e culturas próprias” (Diogo, 2017:126). As organizações são uma das categorias sociais com as quais os sujeitos podem identificar-se (Tajfel e Turner, 1986). É a hierarquização entre as diferentes categorias, dependente da sua centralidade, relevância e utilidade, que determina o peso das organizações nos processos de identificação.

Os processos de construção identitária articulam-se com o envolvimento ou implicação organizacional, e ambos influenciam a satisfação no trabalho. Se a identificação consiste na manifestação de conformidade entre os valores do sujeito e os valores organizacionais, ou na apropriação destes, a implicação circunscreve-se à aceitação dos valores organizacionais pelos atores (Pratt, 1998). Das três formas de implicação – afetiva, de continuidade e normativa - apenas a primeira se associa à identificação organizacional, pois os indivíduos que a manifestam “permanecem na organização porque querem”. (Allen e Meyer, 1990:3).

Ora, a satisfação no trabalho tem sido associada à vontade de permanência ou abandono da organização empregadora, assim como, aos comportamentos de cidadania organizacional, de colaboração extra-papel entre colegas de trabalho (Alcobia, 2011) que solidifica laços de solidariedade e coesão organizacional, justamente, consequências prováveis da identificação (Hogg, 1992) e da implicação organizacional. Concomitantemente, a autonomia e o conteúdo das funções, a complexidade e significado do trabalho executado têm sido apresentados como determinantes da satisfação (Muchinsky, 1977), bem como da implicação organizacional (Gilsson e Durick, 1988). As características da função e o conteúdo do trabalho consistem nos fatores de motivação intrínseca que Herzberg (1966) relaciona com as necessidades do topo da pirâmide de Maslow (1954). Assim, conhecer a satisfação ou insatisfação das necessidades de autorrealização é fundamental para uma percepção mais abrangente dos processos de identificação e implicação organizacional, pois o grau de disponibilidade organizacional para que o indivíduo desenvolva o seu potencial máximo impacta no desenvolvimento individual e profissional, com forte probabilidade de influenciar a identificação organizacional.

O enfoque organizacional enquadra-se nas análises do mundo do trabalho e das profissões, “onde os trabalhadores se desenvolvem como profissionais e como pessoas” (Diogo, 2017:129). Dubar (1997), inspirado em Sainsaulieu (1988), concebe quatro configurações identitárias que se geram em dois espaços sociais: o “espaço de trabalho” e o “espaço fora-do-trabalho”. “Quando a transação subjetiva resulta na continuidade entre a identidade para si e a identidade para outrem, a transação objetiva pode proporcionar o reconhecimento das identidades assumidas e o alcance

da identidade visada” (Diogo, 2017:129), o que corresponde a uma situação de “Promoção” que o autor define como “Identidade de Empresa”; próximo do modelo de negociação de Sainsaulieu (1988). Quando não se verifica reconhecimento, o indivíduo está numa situação de “Bloqueamento”, associada à “Identidade de Ofício” e ao modelo fusional (Sainsaulieu (1988). Havendo rutura na transação subjetiva, se esta envolve conflitualidade entre “a identidade atribuída pela instituição e a identidade forjada pelo indivíduo”, dá-se um processo de “Exclusão”, definido como a “Identidade de Fora-do-Trabalho”, que equivale ao modelo de retraimento (Sainsaulieu, 1988). Contrariamente, se a rutura na transação subjetiva coincide com “confirmações legítimas pelo outro da identidade para si”, há uma “Conversão”, que configura a “Identidade de Rede”, ou “Identidade Incerta” (Dubar, 1997:236-237), próxima do modelo de afinidades de Sainsaulieu (1988).

A par dos contextos de trabalho, os contextos formativos são centrais na identificação socioprofissional, ou não fossem as “identidades sociais e profissionais”, “construções sociais que implicam a interação entre trajetórias individuais e sistemas de emprego, de trabalho e de formação” (Dubar, 1997:239). Para Veloso (2004), a identidade profissional compõe-se por três dimensões: a trajetória socioprofissional que condiciona diretamente a “transação subjetiva” e a “transação objetiva”; o espaço social vivenciado, particularmente o “espaço-trabalho” e o espaço “fora-do-trabalho”; e o “tipo de saber privilegiado” no trabalho (Dubar, 1997:238). Nesta investigação, foram centrais as inter-relações “entre a trajetória profissional e a relação dos assalariados com a formação, focando sobretudo os saberes formalmente adquiridos” (Diogo, 2017:135).

Perante a “degradação da sociedade salarial” (Castel, 1998), estas relações esbatem-se, complexificando a sua análise. A “correlação” entre universo laboral e a formação escolar “poderá bem ser desfeita” (Fernandes, 2006:66), gerando-se “processos de desestabilização”, “dinâmicas de renovação, mudança e crise identitária” (Veloso, 2004:715). Assim, urge revisitarmos o conceito de identidade, tornando-o mais heurístico à diversidade identitária, especialmente no mundo do trabalho, onde coabitam “referenciais identitários mais voláteis, em mutação e transversais a vários grupos profissionais” e “referenciais identitários determinados”, próprios de grupos profissionais com forte fechamento (Veloso, 2004:717). É nesta diversidade que se perspetiva o posicionamento dos trabalhadores sociais pós-graduados inseridos em OES, apurando o carácter mais transversal ou mais determinado dos seus referenciais identitários.

Os referenciais transversais, não apenas heterogéneos, mas descontínuos, associam-se à configuração de “identidades reflexivas”, isto é, que se auto-re-avaliam e monitorizam constantemente (Fernandes, 2006). Tal reflexividade advém da apren-

dizagem experiencial que atribui sentido às vivências, desenvolvendo-se nas relações sociais instituídas nos contextos de aprendizagem (Dubar, 2006:159). Fernandes (2006:67) considera que da identidade fusional, passamos à "identidade em rede" (Dubar, 2006). Esta é uma "identidade de crise" e "em crise", gerada pela rutura das identidades coletivas, que precisa redefinir-se como identidade para si, "ao mesmo tempo pessoal e societária" (Dubar, 2006:108). Própria da "sociedade em rede" (Castells, 2003), o seu carácter individualista e incerto expressa-se nos contratos laborais, nas relações no espaço de trabalho e nos referenciais identitários (Dubar, 2006; Fernandes, 2006), em contextos globalizados. Caria (2008:759) aponta que esta forma identitária solicita a dimensão coletiva como alicerce para narrativas individuais, que se estruturam e reinterpretam mediante "projetos de ação coletivos". Acrescenta que as identidades reflexivas são construídas pelos grupos profissionais que se ocupam de trabalho técnico-intelectual, logo, mais implicados na modernização. No extremo oposto, a identidade fusional que defende a continuidade com as lealdades comunitárias, procura resistir à pressão para a individualização (Dubar, 2006:108).

A "individualização das situações de emprego e de trabalho" (Dubar, 2006:108) compagina-se com "a «lógica da competência», instituída entre os anos 1980 e 1990, quase em simultâneo" no mundo laboral e parcialmente, no sistema educativo. Esta lógica promove a "interiorização da competência" (Fernandes, 2006:67), mecanismo de individualização, que afeta quer a identidade fusional, quer as identidades reflexivas.

Diogo (2008:112) declara que "grande parte dos órgãos oficiais apresenta a abordagem por competências como meio para tornar a educação formal mais próxima das exigências do mercado e da sociedade." No entanto, estas não garantem uma ponte tão sólida como as qualificações, que concretizavam "grelhas de classificação" duplamente válidas (Parente, 2008). Formalmente, as qualificações constituíam um elo mais forte entre formação e trabalho. O carácter informal do modelo das competências permite maior flexibilidade, o que poderá ser funcional, porém as necessidades de negociação e adaptação tornam-no mais suscetível à discricionariedade (Rolle, 2005).

Em ambos os modelos, os desfazamentos entre o campo educativo e o mundo do trabalho são comuns, pois, a "adequação" entre "a hierarquização dos diplomas e a dos empregos (...) é impossível", dada a dificuldade de conceber, em tempo útil, as qualificações requeridas para exercício das atividades de trabalho, e o choque entre a função de formar cidadãos atribuída ao sistema de ensino e os objetivos lucrativos das empresas (Parente, 2008:105).

Se nos contextos laborais, se promovem trabalhadores orientados à prática (incluindo a capacidade de lidar com situações imprevistas e complexas (Le Boterf,

2004)), de modo a satisfazer as necessidades específicas dos empregadores; no campo do ensino, a lógica das competências associa-se ao fomento da liberdade e da participação ativa dos estudantes (Bertrand, 2005), avaliados mediante resultados de aprendizagem concretizados em competências. Esta operacionalização não é pacífica, dadas as exigências de standardização desses resultados, de modo a efetuar a avaliação que permite creditar as qualificações.

Tal coexistência de orientações gera contradições difíceis de harmonizar nas trajetórias socioprofissionais e na construção identitária (Diogo, 2013, 2017), nomeadamente, dos trabalhadores sociais sujeitos desta investigação. Para as compreender é útil a conceptualização de Dubar (1997) sobre o eixo central da competência, enquanto dimensão do saber que os assalariados dominam e com base na qual desenham estratégias de qualificação ou valorização. Articulado Moore (1986) e Rivard (1969), o sociólogo associa as dimensões do saber estruturantes e valorizantes do trabalhador - formação na tarefa; especialização disciplinar; função exercida, com os diversos espaços de identificação - o coletivo de trabalho; a empresa; a comunidade disciplinar; e o estatuto profissional, ou grupo profissional, onde se apreendem normas e se (re)-afirmam lealdades. Conhecer a dimensão de saber estruturante, ou o eixo central da competência, permite compreender como se posicionam os trabalhadores no debate entre competências e qualificações. Saber quais os espaços de identificação, ou grupos de referência eleitos pelos trabalhadores é útil para perspetivar o peso identitário relativo do campo do ensino e do mundo do trabalho.

3. Tipologia de construção identitária: órbitas e posições num sistema solar

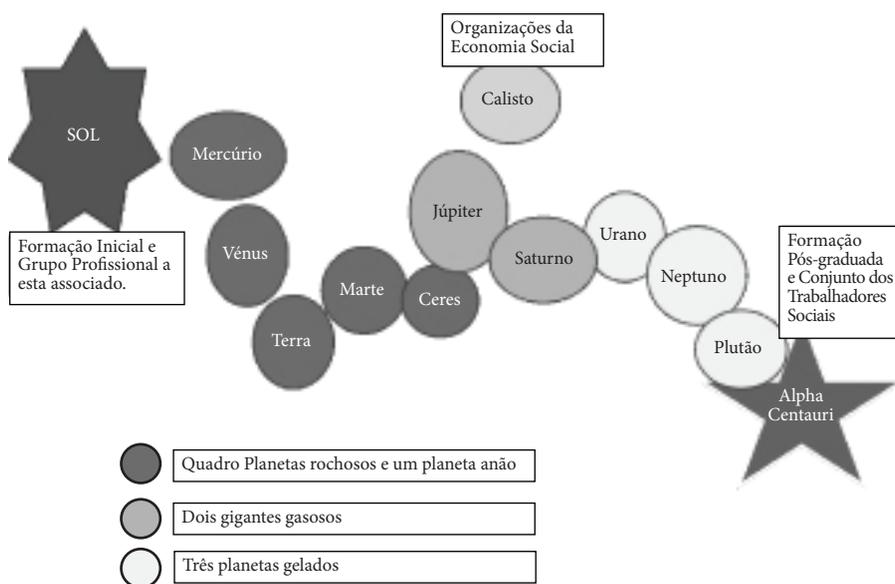
A análise desenvolvida permitiu desenhar uma tipologia inspirada no sistema solar. Tal como os planetas, os entrevistados partilham características comuns, pois estão inter-relacionados por dinâmicas e condições estruturais do campo do trabalho social, por sua vez, enquadrado num macrosistema; e, ao mesmo tempo, tal como cada planeta, cada entrevistado possui características específicas que o diferenciam dos restantes. Com 10 entrevistados, optámos por incluir na lista de planetas, o planeta-a-não Ceres, situado no cinturão de asteroides, entre Marte e Júpiter.

Respondendo ao segundo objetivo, focámos a intensidade de referenciais identitários associados: i) ao campo formativo, subdividido entre formação inicial (FI) e formação pós-graduada (FPG); ii) ao campo profissional, incluindo o grupo profissional associado à FI e o conjunto dos trabalhadores sociais; e, iii) ao campo organizacional, contemplado

na amplitude dos contextos de trabalho. Perspetivando as múltiplas pertenças, foi possível agregar as três dimensões, tipificando três subconjuntos neste «sistema solar».

Assim, a tipologia partiu da codificação dos entrevistados com os nomes dos planetas do sistema solar, de acordo com a sua proximidade: i) ao Sol, símbolo da FI e do grupo profissional associado à mesma; ii) a Alpha Centauri (a estrela mais próxima do sol, que perspetivámos como mais próxima de Plutão), figurativa da FPG e do conjunto dos trabalhadores sociais; e iii) à Lua de Júpiter, Calisto, símbolo das OES empregadoras. A localização dos sujeitos não expressa com igual rigor a sua proximidade às cinco variáveis - FI e grupo profissional associado; FPG e coletivo dos trabalhadores sociais; OES empregadoras - devido às limitações gráficas da posição relativa das três referências figurativas – Sol, Alpha Centauri e Calisto. Porque os perfis não são homogêneos, essa imprecisão é maior, quanto mais extremadas são as posições dos atores.

Figura 1
Tipologia de construção identitária socioprofissional (autoria própria²).



Os três perfis denominaram-se: quatro planetas rochosos e um planeta anão; dois gigantes gasosos; três planetas gelados. A figura 1 mostra a simbologia de posicionamentos que formam a tipologia, vista metaforicamente como um sistema solar de construção

² Todas as figuras e quadros são de autoria própria.

identitária socioprofissional dos trabalhadores sociais pós-graduados inseridos em OES.

Os quatro planetas rochosos e o planeta anão caracterizam-se por referenciais identitários abrangentes, quanto aos níveis de formação e aos grupos de referência. A pertença organizacional constitui a dimensão com menor relevo na sua construção identitária. Incluem-se neste perfil os entrevistados Mercúrio, Vénus, Terra, Marte e Ceres. Os três primeiros demonstram significativo distanciamento dos contextos organizacionais. Marte e Ceres apresentam moderada proximidade aos mesmos, embora tal proximidade seja ofuscada, no caso de Marte, por discordância com a evolução da estratégia organizacional e uma certa frustração com o estilo de governança, e no caso de Ceres, devido à fraca intensidade de contacto com a sede da organização empregadora. Vénus e Mercúrio têm maior proximidade à FI, enquanto os restantes apresentam proximidade idêntica aos dois níveis de formação. Contudo, a identificação destes sujeitos com cada um dos graus de formação, separadamente, é igualmente forte.

Os dois gigantes gasosos expõem referenciais identitários centrados na FI e no grupo profissional a esta associado, com proximidade moderada a forte às organizações empregadoras. Este perfil diferencia-se dos demais pela ausência de identificação com o conjunto dos trabalhadores sociais, e uma fraca identificação com a FPG. Ambas demonstram fraca identificação com a FPG, Júpiter aponta fatores substantivos de valorização da mesma, enquanto Saturno se centra em fatores instrumentais, mencionando porém, o incumprimento de expectativas no desenvolvimento de competências de desenho organizacional como fator de desvalorização. Assim, interpretamos que Saturno se distancia um pouco mais do que Júpiter da FPG. Já o impacto da pertença organizacional na construção identitária é maior para Júpiter, enquanto Saturno apresenta uma identificação moderada com a sua organização.

Os três planetas gelados distinguem-se por referenciais identitários abrangentes, com forte proximidade ao contexto organizacional. À forte proximidade às organizações acresce a maior identificação com a FPG em detrimento da FI e a identificação central com o conjunto de trabalhadores sociais. Neptuno e Plutão manifestam as posições mais extremadas, no afastamento face à FI e ao grupo profissional a esta, associado, bem como na proximidade à FPG e aos trabalhadores sociais. Ao contrário, Urano apresenta forte identificação com o grupo profissional associado a FI, valorizando-o relativamente mais face ao conjunto dos trabalhadores sociais, embora em menor intensidade que os atores dos restantes perfis. A sua identificação com a FPG e com o conjunto dos trabalhadores sociais, assumindo um peso importante, é ligeiramente menor que a de Neptuno e Plutão.

4. Nota metodológica

Nesta dimensão do estudo, realizamos entrevistas individuais para aceder às manifestações de traços identitários quer de construção mais reflexiva, quer de construção mais gregária (Fernandes, 2006; Stets e Burke, 2001) dos trabalhadores sociais. Por trabalhadores sociais entendemos todos os coletivos de distintas formações que preparam para conceber e concretizar intervenção social.

Foi a análise dos discursos de revisitação e reflexão sobre as experiências vivenciadas na formação e no foro da atividade profissional, tendo em conta o seu posicionamento nos tecidos sociais e organizacionais em que se enquadram (Pollak, 1992), que permitiu construir a tipologia acima exposta.

O guião de entrevista focou-se nas trajetórias formativas e profissionais, orientando-se para conseguir a maior aproximação possível à realidade estudada, em toda a sua amplitude. Serviram-lhe de base as conceptualizações sobre as identidades (Dubar, 1997; 2006; Veloso, 2004; Sets e Burke, 2001; Pinto, 1991) e as teorias do trabalho social (Chopart, 2003; Banks, 2004; Amaro, 2012).

Assim, o guião dividiu-se em quatro partes. A primeira parte centrou-se nas variáveis envolvidas na preponderância da atividade profissional na construção identitária, particularmente a "relação ideológica com o trabalho e com as profissões" (Pinto, 1991), considerando as inter-relações entre as diferentes dimensões da identidade: pessoal, estatutária e grupal (Sets e Burke, 2001).

Na segunda e terceira partes, procurámos dar luz à "evidência ou ausência de fatores identitários das duas últimas dimensões definidas por Dubar (1997) – a "relação com a formação" e a "trajetória socioprofissional"; analisando a proximidade identitária face aos dois níveis de formação, e ainda, a importância atribuída a papéis anteriores, e a comparação entre estes e o papel profissional atual. Observamos, também, como "operadores identitários", a importância atribuída aos "saberes adquiridos" nos contextos laborais e a "perspetiva de carreira", considerando os projetos profissionais e formativos dos sujeitos (Veloso, 2004).

Na quarta parte, para observar a proximidade ou distanciamento relativamente ao campo organizacional, centramo-nos nos conceitos de identificação e de implicação organizacional, o primeiro definido por Pratt (1998:173) como a situação em que "as crenças que um indivíduo tem acerca da sua organização se tornam auto-referenciais ou auto-definidoras", e o segundo entendido como o laço psicológico entre o indivíduo e a organização (Tavares, 2011). Para Pratt (1998), a primeira noção pressupõe a apropriação individual de crenças e valores organizacionais, enquanto a segunda se

refere à aceitação dos mesmos pelo indivíduo.

Como apresenta o quadro 1, dos dez sujeitos envolvidos na dimensão socioprofissional, cinco eram homens e cinco mulheres, com idades entre os 23 e os 52 anos, sendo cinco de cada Mestrado.

Quadro 1
Caraterização dos trabalhadores sociais pós-graduados entrevistados

Sujeito	Género	Idade	Formação inicial	Mestrado	Antiguidade na OES	Cargo ocupado	Foco da OES empregadora
Mercúrio	M	24	Educação Social	B	1 ano e 6 meses	Ajudante de Ação Direta	Serviços sociais diversos
Vénus	M	23	Educação Social	B	1 ano	Técnico-profissional	Jovens com medidas judiciais
Terra	F	37	Educação Social	B	10 anos	Técnica de Formação	Serviços sociais diversos
Marte	M	32	Educação Social	B	10 anos	Adjunto da Direção e Educador Social	Jovens e Crianças em Risco
Ceres	M	32	Sociologia	A	4 anos	Coordenador de Projeto ¹	Serviços sociais diversos
Júpiter	F	52	Serviço Social	A	22 anos	Diretora Técnica	Crianças em Risco
Saturno	F	29	Serviço Social	A	1 ano	Assistente Social	Serviços sociais diversos
Urano	F	34	Serviço Social	B	1 ano	Diretora Técnica e Assistente Social	População sénior
Neptuno	M	44	Gestão	A	5 anos	Gestor de Projeto	Serviços sociais diversos
Plutão	F	34	Gestão de Empresas	A	10 anos	Responsável do Departamento Financeiro ² e Investigadora	Serviços sociais diversos

A idade poderá ser significativa para o afastamento face à organização de Mercúrio e Vénus, acabados de ingressar num mercado de trabalho cuja precarização é tema recorrente dos seus discursos. Apresentam também menor antiguidade nas organizações empregadoras e, um traço caraterístico da precarização e flexibilização laboral, são os únicos a ocupar a posição de «técnicos de nível intermédio».

O cargo ocupado parece influenciar a relação com as organizações, pois são os entrevistados com posições de chefia - Júpiter e todos os planetas gelados - que demonstram maior proximidade às entidades empregadoras.

Analisando o poder explicativo da FI, observamos que os indivíduos formados na área da Gestão, Neptuno e Plutão partilham posicionamentos de forte identificação com a FPG, eleição do conjunto de trabalhadores sociais como principal grupo de referência identitária, com grande distanciamento, face à FI e ao grupo profissional, que se lhe associa. Ambos assumiam funções de chefia intermédia, enquadrando-se nas posições hierárquicas que comumente lhes são atribuídas. Gestores e economistas são o grupo profissional que mais frequentemente ocupa funções de chefia na economia social, em Portugal, representando 71,4% dos dirigentes ou chefes intermédios, face ao segundo grupo mais representado, os sociólogos, com 62,5% (Marques *et al.*, 2014:123). Note-se que Ceres, formado em Sociologia, desempenhava funções de chefia intermédia, “apresentando idêntica proximidade com ambas as etapas de formação e uma proximidade moderada ao contexto organizacional.”

5. Multidimensionalidade de sentidos em órbita

A análise das reflexões dos sujeitos permitiu compreender como harmonizam as diferentes dimensões identitárias, bem como as contradições implícitas nas relações entre formação e contexto laboral. Considerando as variáveis estruturantes da tipologia, exploramos os múltiplos significados do posicionamento relativo face – ao Sol, a Alpha Centauri e a Calisto. Evidenciamos que a identificação socioprofissional se constrói respondendo a questões de ordem subjetiva e objetiva.

5.1. «Quem sou eu e como me apresento?»

Compreender «quem são e como se apresentam» os trabalhadores sociais entrevistados, implicou abarcar as relações entre as diferentes dimensões da identidade, particularmente entre a identidade pessoal e a identidade estatutária. Envolveu, ainda, ponderar os graus de identificação com o grupo profissional associado à formação

inicial e com o conjunto dos trabalhadores sociais, conforme mostra o quadro 2.

Quadro 2
Diferentes esferas da identidade e grupos de referência.

Indicadores	Posições	Sujeitos
Relação entre identidade pessoal e estatutária	Fraca interdependência	Júpiter e Neptuno
	Forte interdependência	Todos os outros
Grau de identificação com o grupo profissional associado à FI	Fraca	Neptuno e Plutão
	Forte	Todos os outros
Grau de identificação com o conjunto dos trabalhadores sociais	Complementar, mas significativa	Mercúrio, Vénus, Terra, Marte, Ceres, Urano
	Principal grupo de referência identitária	Neptuno e Plutão
	Ausência de Identificação	Saturno e Júpiter

A relação entre a identidade pessoal e a identidade estatutária assume duas configurações: a associação direta entre os traços pessoais e o exercício do papel profissional, revelando forte interdependência entre as duas esferas da identidade, para a maioria dos sujeitos e; uma associação indireta entre os fatores que espelha alguma inter-relação entre identidade pessoal e estatutária, indicadora de fraca interdependência entre as duas, para Júpiter e Neptuno. Assim, os atores manifestam consciência da imbricação entre estas dimensões identitárias, e ainda, do seu grau de harmonização (Stets e Burke, 2001). Logo, não se verifica a expressão da *Identidade de Fora-do-Trabalho* (Dubar, 1997), ou do modelo do retraimento (Sainsaulieu, 1988).

Relativamente aos graus de identificação com os dois grupos de referência, particularizam-se as posições dos indivíduos com FI em Gestão - Neptuno e Plutão – cujo referencial central são os trabalhadores sociais; e de Saturno e Júpiter – duas das entrevistadas com FI em Serviço Social, que se opõem ao conceito de trabalhador social. Os restantes têm o grupo associado à FI como referência principal e o conjunto dos trabalhadores sociais como espaço de identificação complementar.

5.2. «Onde aprendi o que aprendi e como o mobilizo?»

Para lá das três tendências incluídas na descrição dos perfis, no que respeita à proximidade e distanciamento identitário aos dois níveis de formação – uma de maior proximidade à FI; outra de proximidade idêntica a ambos os níveis e; a terceira de

maior proximidade à FPG – auscultar as respostas a esta questão permite-nos compreender as motivações e a valorização que os sujeitos aportam à formação, aos contextos estudantis vivenciados e às Instituições de Ensino Superior (IES) frequentadas.

Como motivações para ingressar na FPG, a maioria dos sujeitos apresenta a necessidade ou desejo de aprofundar e/ou diversificar a sua formação, enquanto Mercúrio e Vénus, os entrevistados mais jovens, apontam a necessidade de encontrar uma alternativa ocupacional e de investimento curricular, pois o “risco de uma exclusão durável de um emprego estável”, força-os a “aprender a vender-se” (Dubar, 1997:114).

Estes entrevistados demonstram o desejo de estabilidade laboral e apresentam expectativas de trajetória profissional que se viam irrealizáveis, ao momento da entrada na FPG. É recorrente nos seus discursos a alusão ao atual contexto de precariedade e instabilidade laboral, como condicionante das suas escolhas e aspirações. Tais vivências decorrem da pertença geracional, vulnerável à volatilidade do mercado de trabalho (Standing, 2014), o que os aproxima do modelo da “Identidade em Rede” ou “Identidade Incerta” (Dubar, 1997, 2006).

Não obstante, todos entrevistados apresentam, em maior ou menor grau, uma dupla valorização da FPG: “valorização substantiva, focada no conhecimento apreendido, nas competências desenvolvidas, nas experiências partilhadas, independentemente das consequências diretas da obtenção do grau académico na sua situação laboral; e (...) instrumental (Weber, 1944) que salienta os impactos da realização do mestrado, na situação laboral e/ou nas possibilidades de evolução da trajetória profissional” (Diogo, 2017:323).

Contudo, a valorização da FPG demonstrada por Mercúrio e Vénus é de algum modo ensombrada pela consciência de que a sua opção foi condicionada pela conjuntura do mercado de trabalho. Mercúrio revela perspetivas instrumentais da atividade profissional que, contra a sua vontade, acabaram por influenciar a sua atitude face à FPG, ainda que manifeste forte valorização substantiva da mesma. Assim, apresenta maior proximidade identitária à formação do que à atual função profissional, característica do primeiro perfil, integrada no modelo de *Identidade em Rede* (Dubar, 1997).

Relativamente aos contextos de aprendizagem, a juventude e falta de experiência profissional de boa parte dos mestrandos é focada como motivo de estranheza e deceção, por três dos entrevistados. Este cenário resulta, justamente, da pressão que a conjuntura socioeconómica coloca sobre os jovens licenciados, como personificam Mercúrio e Vénus.

Outros entrevistados destacam o carácter coeso e reivindicativo da turma a que pertenceram, a entreajuda e a partilha interdisciplinar de perspetivas como fatores

coadjuvantes à aprendizagem e à constituição de referenciais identitários. As metodologias de ensino têm relevo, nos discursos, valorizando-se a autonomia dada aos estudantes e os estímulos à reflexão e ao espírito crítico.

A maioria dos atores apresenta valorização positiva das IES onde realizaram a FPG. Apenas Júpiter relata limitada disponibilidade para se ter familiarizado com o contexto formativo, o que é característica reconhecida dos trabalhadores-estudantes pelos docentes entrevistados.

5.3. «O que faço e onde pertença?»

Perceber «o que fazem e onde pertencem os trabalhadores sociais pós-graduados», inseridos na economia social, só foi possível observando a sua implicação e a sua identificação com os contextos de trabalho, tendo em conta a relação estabelecida com a cultura organizacional, os graus de participação na gestão e de realização com as atuais funções.

A segunda tendência é adotada por Saturno, Ceres e Marte, que tendem a situar-se entre os extremos, com grau intermédio de envolvimento no contexto de trabalho e intermédio a fraco na construção da cultura organizacional. Saturno demonstra forte identificação e os restantes exteriorizam uma identificação moderada. A participação na gestão organizacional de Ceres e Marte é moderada; Saturno, ainda que seja auscultada, revela um grau nulo de participação.

Esta aparente contradição explica-se não pelo conteúdo nem pelo grau de autonomia profissional (Gilsson e Durick, 1988), mas porque Saturno declara maior conciliação com os valores e com a estratégia organizacionais, do que os restantes e maior intensidade relacional no contexto organizacional, do que Ceres. É também mais visível no seu discurso a entitatividade organizacional (Campbell, 1958), isto é, a perceção de coerência na organização como um todo, e a perceção da organização como endo-grupo (Tavares, 2011).

Quadro 3
Tendências de proximidade e distanciamento face aos contextos de trabalho

Indicadores	Posições	Orientação/ Tendência		
		Forte proximidade	Proximidade moderada	Significativo distanciamento
		Sujeitos		
Grau de realização com as atuais funções	Realização Plena	Urano, Neptuno e Plutão	Ceres	
	Realização Condicionada	Júpiter	Marte e Saturno	
	Realização limitada			Mercúrio, Vénus e Terra
Grau de apropriação da cultura organizacional	Forte	Júpiter, Urano, Neptuno e Plutão	Marte, Ceres e Saturno	
	Fraca			Mercúrio, Vénus e Terra
Grau de envolvimento na construção da cultura organizacional	Forte	Júpiter, Urano e Plutão		
	Moderado	Neptuno	Saturno	
	Fraco		Marte e Ceres	Mercúrio, Vénus e Terra
Grau de participação na gestão organizacional	Elevada	Júpiter e Urano		
	Moderada	Neptuno e Plutão	Marte e Ceres	
	Nula, c/ auscultação		Saturno	Mercúrio
	Nula, s/ auscultação			Vénus e Terra
Grau de implicação no contexto de trabalho	Forte	Júpiter, Urano, Neptuno e Plutão		
	Moderado		Marte, Ceres e Saturno	Mercúrio e Terra
	Fraco			Vénus
Grau de identificação com o contexto de trabalho	Muito Forte	Júpiter, Urano, Neptuno e Plutão		
	Forte		Saturno	
	Moderada		Marte e Ceres	Mercúrio
	Fraca			Vénus e Terra

Na terceira orientação, Mercúrio e Terra expressam um grau de implicação moderado, e Vénus, fraco. A identificação de Vénus e Terra é fraca, já a de Mercúrio é moderada. Na ótica da implicação multifocada (Hunt e Morgan, 1994), *Terra* está

implicada por conhecer a estrutura e dinâmicas organizacionais, e também o contexto territorial, e mais substancialmente por partilhar princípios com a equipa de trabalho. Mercúrio sente-se envolvido sobretudo pela qualidade das relações entre pares e superiores hierárquicos, apesar de discordar dos princípios de intervenção. O modelo de intervenção em que se enquadra Vénus limita as inter-relações, quer com o ambiente externo, quer no ambiente interno, assim este sujeito não encontra esferas de implicação.

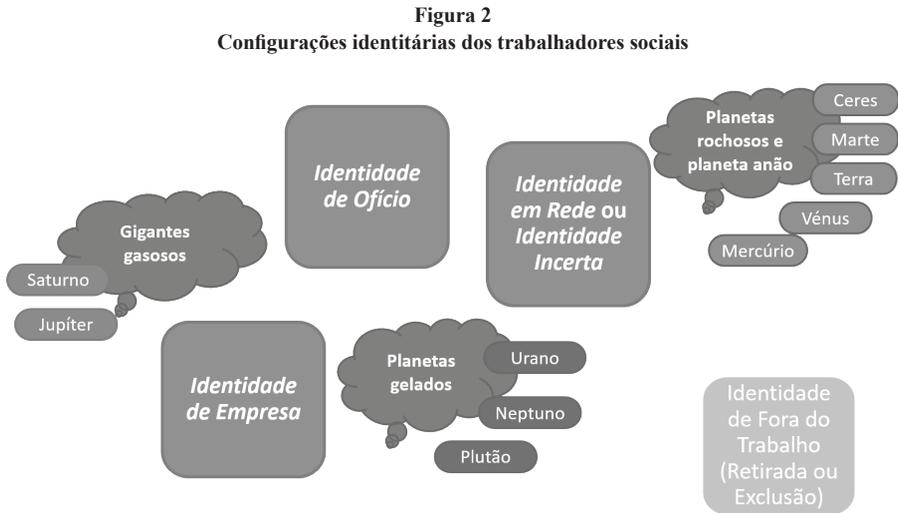
Para Mercúrio é o território que constitui o fator estruturante na identificação com o contexto de trabalho, o que demonstra a abrangência da identificação socio-profissional. A sua identificação é mais intensa, pois se projeta no futuro, apontando as mudanças estratégicas da organização como potenciais referenciais identitários e manifestando vontade e ideias concretas para promover o desenvolvimento daquele território. Para Vénus, o principal elo de identificação é o público-alvo, predileto desde a sua formação secundária. Terra tem a equipa de trabalho como único fator de identificação. Assim, todos “remetem para escalas diversas da organização, dentro do contexto de trabalho” (Diogo, 2017:362).

Para estes sujeitos “a dimensão cultural das organizações (...) não constitui um aspeto vinculante” (Diogo, 2017:363). Partilham também participação nula na gestão organizacional, sendo Mercúrio, pelo menos auscultado, ao contrário dos restantes. Evidenciam-se traços do “Trabalho Profissional Hierárquico”, com forte controlo externo do trabalho e grande centralização da estrutura organizacional (Caria *et al.*, 2014). Em suma, este subgrupo com maior distanciamento face aos contextos organizacionais, reportando desfavorecimento nas dinâmicas organizacionais, aproxima-se da “Identidade de Ofício” por expressar situações de “Bloqueamento”, compaginadas com um grau limitado de realização (Dubar, 1997).

6. Configurações identitárias

A análise dos discursos dos atores sobre a multidimensionalidade de questões identitárias, nascidas da reflexão sobre a formação e a atividade profissional, evidencia que o “espaço de trabalho” (Dubar, 1997) - contextos organizacionais, equipas de trabalho, públicos e territórios - é central nos processos identitários de todos os sujeitos. A maioria dos entrevistados demonstra forte interdependência entre a identidade pessoal e a identidade estatutária (Stets e Burke, 2001), não se registando manifestações da “Identidade de Fora-do-Trabalho” (Dubar, 1997), ou do “modelo de

retraimento” (Sainsaulieu, 1988). A figura 2 enquadra o posicionamento dos sujeitos nestes modelos teóricos, que servem de referenciais para perspetivar a identificação socioprofissional dos trabalhadores sociais entrevistados.



Os planetas rochosos e o planeta anão diferenciam-se da “Identidade de Ofício” (Dubar, 1997), ou “modelo fusional” (Sainsaulieu, 1988), dada a flexibilidade identitária comprovada pela incorporação dos dois níveis de especialização disciplinar e dos dois coletivos de referência ou espaços de identificação (Dubar, 1997). Não obstante, entre eles, Vénus e Terra aproximam-se deste modelo por entrarem em situação de “Bloqueamento”, perante a falta de reconhecimento das suas identidades assumidas pelas entidades empregadoras. Os gigantes gasosos enquadram-se neste modelo, por expressarem uma identificação categorial, quase fusional, com o seu grupo profissional de origem. Por acréscimo, a sua identidade assumida é reconhecida pelas identidades empregadoras, o que torna a pertença organizacional bastante relevante na sua construção identitária, sobretudo, para Júpiter.

Os planetas gelados aproximam-se à “Identidade de Empresa” (Dubar, 1997), dado o reconhecimento das suas competências e das identidades assumidas, aliados à participação na tomada de decisões e na gestão organizacional. Estas circunstâncias são também partilhadas por Júpiter.

A “Identidade em Rede” ou “Incerta” (Dubar, 1997, 2006; Fernandes, 2006), equiparada ao modelo das afinidades (Sainsaulieu, 1988), expressa-se no primeiro e no terceiro perfil. Os planetas rochosos demonstram flexibilidade identitária e mais

proximidade à formação do que aos contextos de trabalho. Sobressaem Mercúrio e Vénus, em início de carreira, sobrequalificados para os cargos ocupados, podendo “vir a sofrer um processo de rutura imposta”, no atual contexto de precarização. Apesar das limitações das suas funções, “mantêm uma postura crítica e participativa no modo como se relacionam no contexto de trabalho, preservando a sua individualidade, que no caso de *Mercúrio* funciona em aliança com as chefias, e no caso de *Vénus* se apresenta como um conflito interno” (Diogo, 2017: 371-372).

Neptuno e Plutão “não se identificam com qualquer “forma histórica preexistente” (Dubar, 2006:108) ou com uma categoria profissional socialmente estabelecida”, pois se distanciam do grupo profissional associado à FI em gestão. Sendo os únicos sujeitos cuja FI não se enquadra no trabalho social, identificam-se primeiramente como trabalhadores sociais, adotando uma nova identidade para si, baseada “num referencial (...) que carece de institucionalização”. Estes processos não constituíram ruturas impostas, mas opções próprias, “de mudança, no caso de Neptuno, e de escolha, no caso de Plutão, do campo de atuação profissional”. Na trajetória de Urano, de modo mais ténue, detetam-se algumas evidências “de rutura e de flexibilização identitária, dada a sua aproximação mais vincada à FPG, sendo a definição pela formação uma das características deste modelo” (Diogo, 2017: 371-372).

Entre os gigantes gasosos, Saturno exterioriza alguns traços de Identidade Incerta - “a intenção de emigrar e a vontade de criar uma organização; a postura crítica e a preservação da individualidade (...) em contexto de trabalho, ainda que em harmonia com as diretrizes organizacionais” (Diogo, 2017: 372). A preponderância deste modelo na interpretação dos posicionamentos dos sujeitos reforça a sua associação aos grupos profissionais devotados ao trabalho técnico-intelectual, mais suscetíveis às contingências da modernidade reflexiva (Caria, 2008; Giddens *et al.*, 1996).

As contradições lógicas entre formação e contexto laboral sobressaem nas trajetórias dos sujeitos incluídos no primeiro e no segundo perfil. No primeiro, dadas as situações de “Bloqueamento”, os níveis modestos de realização da maioria e as evidências de “Trabalho Profissional Hierárquico” (Caria *et al.*, 2014). No segundo, também devido à moderada realização, que Júpiter atribui ao exercício de funções de gestão nas quais não desenvolve a sua profissionalidade (Marques *et al.*, 2024), e Saturno relaciona com a instabilidade laboral, típica na sua geração (Dubar, 1997). Apontam, ainda, que os constrangimentos estatais impostos às OES promovem uma burocratização organizacional que limita a autonomia profissional. É de notar que todos apresentam a especialização disciplinar como dimensão do saber estruturante, ou eixo central da competência (Dubar, 1997), demonstrando que, no contexto da modernidade reflexiva marcada pela flexibilização do mercado de trabalho, a formação

serve de esteio à construção identitária dos trabalhadores sociais.

No terceiro perfil, próximo do “Trabalho Profissional Autónomo” (Caria *et al.*, 2014), há mais evidências de continuidade entre as orientações reflexivas e participativas da formação pós-graduada e as diretrizes organizacionais, que condicionam positivamente a autonomia profissional, favorecendo o desenvolvimento de competências. Neptuno e Plutão afirmam-se e constroem-se como trabalhadores sociais com base na FPG e nesta experiência profissional, onde a racionalidade valorativa, associada à colegialidade dos profissionais conflui com a racionalidade instrumental, na imbricação entre profissionalização e burocracia (Waters, 1993). Urano concilia as competências potenciadas nos dois níveis de formação, em especial na FPG, numa prática profissional albergada por um contexto organizacional onde a cultura é partilhada e gerada em conjunto, aproximando sua identificação socioprofissional da construção do futuro da organização, pois os seus interesses se articulam aos objetivos comuns.

7. Síntese conclusiva

Esta investigação orientou-se para compreender as configurações dos processos de identificação socioprofissional dos trabalhadores sociais, na confluência entre a formação académica, os contextos organizacionais e os paradigmas da intervenção social.

Os atores apelam à coesão do campo do trabalho social, a maioria reconhece a identidade e complementaridade entre os diferentes grupos profissionais que se podem agregar sob a designação de “trabalhador social” (Chopart, 2003). Defendendo unanimemente a inovação social, tecem críticas aos baixos níveis de articulação intra e intersectorial do campo do trabalho social, reivindicando um enquadramento que lhes possibilite exercer funções e desempenhar papéis que promovam efetivamente a mudança social. Tal orientação paradigmática é comum aos mestrados e identificada pela maioria dos sujeitos nos conteúdos e contextos da sua formação inicial.

Em suma, a construção identitária destes trabalhadores sociais gravita em torno da formação, apropriada e individualizada por todos, numa orientação paradigmática que favorece a inovação social, sendo os contextos organizacionais relevantes para a maioria.

Identificámos algumas limitações à investigação que serve de base a este artigo, que permitem lançar pistas para investigação futura. A primeira limitação foi a não observação direta das dimensões organizacional e inter-organizacional, e a exclusão

dos coletivos representativos dos grupos profissionais na dimensão socioprofissional. Embora tenhamos acedido a representações e posicionamentos dos atores tais esferas, uma abordagem empírica direta teria alargado a construção de conhecimento sobre o objeto de estudo. Para triangular fontes de informação sobre os contextos organizacionais poderiam ter-se aplicado metodologias participativas de investigação-ação. "A inclusão das OES, das associações profissionais e outros coletivos permitiria um desenvolvimento cabal de interpretações quanto aos dois últimos problemas teóricos enunciados - a articulação intra e inter-setorial e a dispersão *versus* coesão do campo" (Diogo, 2017:380). Aprofundar este último problema permitiria avaliar a penetração e modos de apropriação do conceito de trabalhador social no quotidiano dos grupos profissionais.

No sentido de observar as particularidades da construção de referências identitárias face aos dois níveis de formação, a análise das orientações das formações iniciais deveria ter maior profundidade. Uma abordagem longitudinal às trajetórias de trabalhadores sociais seria frutífera para compreender "a construção do eixo central de competências (Dubar, 1997) na diacronia dos processos de identificação socio-profissional" (Diogo, 2017:381). Em pesquisa futura, interessaria também comparar as construções identitárias de trabalhadores sociais pós-graduados, com profissionais não pós-graduados, para melhor compreender o peso da formação pós-graduada.

"Porque o *eixo central de competências* não se constitui apenas no campo educativo, mas depende do tipo de saber privilegiado nos vários espaços sociais" (Diogo, 2017:381) das trajetórias socioprofissionais (Dubar, 1997), um enfoque mais aprofundado aos percursos dos indivíduos e a observação direta ou participante nos contextos de trabalho seriam úteis para compreender a construção deste pilar de referenciais identitários.

Tais limitações não obstam que a presente pesquisa teve virtualidades. Em primeiro lugar, partiu de pressupostos pluriparadigmáticos esteados nas teorias do conflito (Marx, 1990 [1890]) e na sociologia compreensiva (Weber, 1944 [1922]), associando a ótica da Sociologia das Profissões com a da Sociologia do Trabalho e a da Sociologia das Organizações (Evetts, 2006). Em segundo lugar, a articulação teórico-metodológica do desenho do projeto e do desenvolvimento da investigação primou pela fundamentação e sistematização dos instrumentos de recolha e de análise de dados, guiados por uma postura construtivista, associada ao intuito de «dar voz» aos atores sociais (*advocacy*) (Creswell, 2009). Em terceiro lugar, mas não por último, foi observada a dimensão ética dos processos de construção de conhecimento, particularmente presente devido à partilha da linguagem e conhecimento do campo pela

investigadora (Araújo, 2004).

A tipologia representativa da proximidade vs distanciamento identitário dos sujeitos face aos dois níveis de formação, aos dois coletivos de referência e às organizações empregadoras, poderá vir a ser testada numa análise extensiva sobre os processos de identificação socioprofissional de trabalhadores sociais pós-graduados.

Referências Bibliográficas

- ALALUF, Matéo (1986), *Le temps du Labeur. Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles.
- ALLEN, Natalie e MEYER, John (1990), “Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation”, *Academy of Management Journal*, 33, pp. 847-858.
- ALCOBIA, Paulo (2011), “Atitudes e satisfação no trabalho”, in J. M Carvalho Ferreira, J. Neves e A. Caetano (eds.), *Manual de Psicossociologia das Organizações*, Lisboa, Escolar Editora, pp. 317-346.
- AMARO, Maria Inês (2012), *Urgências e Emergências do Serviço Social. Fundamentos da Profissão na Contemporaneidade*, Lisboa, Universidade Católica Editora.
- ARAÚJO, Maria José (2004), *ATL. Atividades de Tempo Livre, sem tempo, nem liberdade*, Tese de Mestrado, Porto, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- BANKS, Sarah (2004), *Ethics, Accountability and the Social Professions*, New York, Palgrave Macmillan.
- BECK, Ulrich (2002), *La Sociedad del Riesgo Global*, Madrid, Siglo XXI de España Editores.
- BERTRAND, Olivier (2005), “Educação e Trabalho”, in J. Delors (ed.), *Educação para o Século XXI*, Porto Alegre, Artmed.
- CAMPBELL, Donald (1958), “Common Fate, Similarity, and other Indices of the Status of Aggregates of Persons as Social Entities”, *Behavioural Science*, 3, pp. 14-25.
- CARIA, Telmo (ed.) (2005), *Relatório Final. Projeto de Investigação Reprofor (Recontextualização Profissional da Formação)*, [Consult. a 05.02.2012]. Disponível em http://home.utad.pt/aspti/reprofor/relatorio_final.pdf
- CARIA, Telmo (2008), “O uso do conceito de cultura na investigação sobre profissões”, *Análise Social*, XLIII (4), pp. 749-773.
- CARIA, Telmo, PEREIRA, Fernando e SILVA, Margarida (2014), “O trabalho profissional burocrático: construção do modelo de análise para o terceiro setor social”, in Telmo Caria e Fernando Pereira (eds.), *Trabalho Social Profissional no Terceiro Setor*, Viseu, Psicossoma, pp. 19-41.
- CASTEL, Robert (1998), “La centralité du travail et cohesion sociale”, in Josiane Boutet; Henri Jacot;

DIOGO, Vera (2018), “Nas teias da construção identitária socioprofissional: práticas profissionais de trabalhadores sociais pós-graduados inseridos em organizações da economia social”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. XXXV, pp. 135-160

- Jacques Kergoat; Danièle Linhart (eds.), *Le monde du travail*, Paris, La Decouverte, pp. 50-65.
- CASTELLS, Manuel (2003), *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura, Vol. I, A Sociedade em Rede*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- CHOPART, Jean-Noel (ed.). (2003), *Os Novos Desafios do Trabalho Social. Dinâmicas de um campo profissional*, Porto, Porto Editora.
- CRESWELL, John (2009), “The selection of a research design”, in John Creswell, *Research Design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (3rd ed.), London, Sage Publications, pp. 3-21.
- CROZIER, Michel e FRIEDBERG, Erhard (1977), *L'acteur et le système*, Paris, Editions du Seuil.
- DIOGO, Fernando (2008), *O currículo na democratização da escola básica. A justiça curricular na reorganização curricular do ensino básico*, Tese de Doutoramento, Porto, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- DIOGO, Vera (2013), “Social Entrepreneurship as if Education Mattered”, in *Higher Education as if the World Mattered*, Edinburgh, University of Edinburgh, 25-26 de Abril.
- DIOGO, Vera (2017), *Nas teias da intervenção: trabalho social, formação pós-graduada e práticas profissionais na economia social*, Porto, Tese de Doutoramento, Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- DUBAR, Claude (1997), *A Socialização. Construção das Identidades Sociais*, Porto, Porto Editora.
- DUBAR, Claude (2006), *A Crise das Identidades. A Interpretação de uma Mutação*, Porto, Edições Afrontamento.
- EVETTS, Julia (2003), “The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World”, *International Sociology*, 18 (395), pp. 395-415.
- (2006), “Introduction: Trust and Professionalism: Challenges and Occupational Changes”. *Current Sociology* (54), pp. 515-531. doi: 10.1177/0011392106065083
- FERNANDES, António (2006), *Monotonia Democrática e Diluição das Regulações Sociais*, Porto, Edições Afrontamento.
- GIDDENS, Anthony (1991), “Aparición de la política de la vida”, in Anthony Giddens, *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona, Península, pp.265-291.
- GIDDENS, Anthony, BAUMAN, Zigmund, LUHMAN, Niklas e BECK, Ulrich (1996), *Las Consecuencias perversas de la modernidad. Modernidad, Contingencia e Riesgo*, Barcelona, Anthropos.
- GILSSON, Clive e DURICK, M. (1988), “Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations”, *Administrative Quarterly*, 33, pp. 61-81.
- HERZBERG, Frederik (1966), *Work and the Nature of Man*, Cleveland, Ohio, World Publishing.
- HOGG, Michael (1992), *The Social Psychology of Group Cohesiveness: From Attraction to Social Identity*, New York, New York University Press.
- HUGHES, Everett (1958), *Men and Their Work*, Westport, Connecticut, Greenwood Press Publishers.
- HUNT, Shelby e MORGAN, Robert (1994), “Organizational commitment: one of many commitments or

DIOGO, Vera (2018), “Nas teias da construção identitária socioprofissional: práticas profissionais de trabalhadores sociais pós-graduados inseridos em organizações da economia social”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. XXXV, pp. 135-160

- key mediating construct?”, *Academy of Management Journal*, 37, pp. 1568-1587.
- LE BOTERF, Guy (2004), *Travailler en Réseau. Partager et capitaliser les pratiques professionnelles*, Paris, Éditions d’Organisation.
- LOURAU, René (1990), “Implication et surimplication”, *Revue du MAUSS*, 10, pp. 110-120.
- MARQUES, Ana Paula, LOUREIRO, Armando, COSTA, Isabel e BILTES, Raquel (2014), “Mercados e Trajetórias Profissionais no Trabalho Social”, in Telmo Caria e Fernando Pereira, *Trabalho Social Profissional No Terceiro Setor*; Viseu: Psicosoma, pp. 117-150.
- MARX, Karl (1990), *O Capital. Livro Primeiro, Tomo I* (1ª edição 1890), Moscovo-Lisboa, Edições Progresso-Editorial «Avante!».
- MASLOW, Abraham (1954), *Motivation and Personality*, New York, Harper e Row.
- MONCEAU, Gilles (2008), “Implicação, Sobreimplicação e Implicação Profissional”, *Fractal. Revista de Psicologia*, 20(1), pp. 19-26.
- MOORE, Wilbert (1969), “Occupational Socialization”, in David Goslin (ed.), *Handbook of Socialization, Theory and Practice*, Beverly Hills, Russel Sage, pp. 881-908.
- MUCHINSKY, Paul (1977), “Organizational Communication. Relationship to Organizational Climate and Job Satisfaction”, *Academy of Management Journal*, 20, pp. 592-607.
- PAIS, José (2015), “Deambulações Cotidianas: a Emergência de um Método na Observação dos Sem-teto”, *Estudos de Sociologia*, 1(21), pp. 35-72.
- PARENTE, Cristina (2008), *Competências. Formar e Gerir Pessoas*, Porto, Edições Afrontamento.
- PINTO, José. (1991), “Considerações sobre a produção social de identidade”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, (32), pp. 217-231.
- PRATT, Michael (1998), “To be or not to be: Central Questions in Organizational Identification”, in David Whetten e Paul Godfrey (eds.), *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*, Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 171-207.
- RIVARD, Pierre (1986), “La codification sociale des qualités de la force de travail”, in Robert Salais et Laurent Thevenot (eds.), *Le travail, marchés, règles, conventions*, Economica, pp. 119-134
- ROLLE, Pierre (2005), “El trabajo y su medida”, in Bernard Lahire, Pierre Saunier, Marcelle Stroobants, Matéo Alaluf e Moïshe Postone (eds.), *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*, Madrid, Traficantes de sueños, pp. 119-130.
- SAINSAULIEU, Renaud (1988), *L’Identité Au Travail* (3ª ed.), Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- STANDING, Guy (2014), “O precariado e a luta de classes”, *Revista Crítica de Ciências Sociais [Online]*, 103, pp. 9-24, [Consult. a 5.05.2014]. Disponível em <https://rccs.revues.org/5521>.
- STETS, Jan e BURKE, Peter (2001), *Chapter for Handbook of Self and Identity*, [Consult. a 18.12.2011]. Disponível em <https://pdfs.semanticscholar.org/b6a3/3134c18536f4fb36d95db050ec43d871cde7.pdf>
- TAJFEL, Henri e TURNER, John (1986), “The social identity theory of intergroup behavior”, in Stephen

DIOGO, Vera (2018), “Nas teias da construção identitária socioprofissional: práticas profissionais de trabalhadores sociais pós-graduados inseridos em organizações da economia social”, *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, Vol. XXXV, pp. 135-160

Worchel e William Austin (eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, (2nd ed.), Chicago, Nelson-Hall, pp. 7-24.

TAVARES, Susana (2011), “Vinculação dos indivíduos às organizações”, in José Ferreira, José Neves e António Caetano (eds.), *Manual de Psicossociologia das Organizações*, Lisboa, Escolar Editora, pp. 347-378.

VELOSO, Luísa (2004), *Aprendizagem e processos de identificação no espaço social do trabalho: estudo de caso num grupo empresarial do sector electromecânico*, Tese de Doutoramento, Porto, Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

WATERS, Malcom (1993), “Alternative organizational formations: a neweuberian typology of policratic adminstrative”, *The Sociological Review*, 41(1), pp. 54-81.

WEBER, Max (1944), *Economia y Sociedad* (1ª edição 1922), México, Fondo de Cultura Económica.

Vera Diogo. Doutorada em Sociologia. Professora da Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto, (Porto, Portugal). Morada de correspondência: Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico do Porto, Rua Dr. Roberto Frias, 602, 4200-465 Porto, Portugal. E-mail: veradiogo@ese.ipp.pt

Artigo recebido em 12 de abril de 2017. Publicação aprovada em 7 de fevereiro de 2018.