

Trajectórias de profissionalização das Ciências Sociais e Humanas no Terceiro sector: contextos, práticas e percepções

Ana Paula Marques*, Telmo H. Caria** e Margarida Silva***

Resumo

É inegável que em Portugal, nas últimas décadas, tem crescido o incentivo à participação da sociedade civil, dos movimentos associativos, em particular de organizações do Terceiro Sector (TS), na criação de soluções inovadoras adaptadas às diferentes realidades sociais. Neste contexto, emergem formas de organização de trabalho mais descentralizadas, participativas e autónomas, pressupondo quase sempre o exercício do trabalho profissional em equipas multidisciplinares. Por sua vez, a difusão de credenciais universitárias em Ciências Sociais e Humanas (CSH) tem permitido reforçar estas organizações de uma estrutura ocupacional e profissional capaz de mobilizar saberes, competências e reflexividade social e institucional na realização de finalidades de interesse público. Porém, trata-se, na maioria dos casos, de um trabalho profissional assalariado com desiguais vínculos contratuais que se concretiza, em maior ou menor grau e de forma desigual conforme as organizações e as profissões em causa. A partir de resultados preliminares do projecto “SARTPRO - Saberes, Autonomias e Reflexividades: O trabalho profissional no Terceiro Sector” (PTDC/CS-SOC/098459/2008)¹, visa-se neste artigo prosseguir os seguintes objetivos: 1) analisar os contextos organizacionais de trabalho profissional (localização, dimensão, tipologia de serviços prestados, perfil sócio-demográfico); 2) identificar os processos de transformação dos quotidianos de trabalhos (e.g. assalariamento crescente, mobilidade hierárquica, intensificação do ritmo de trabalho); 3) sinalizar principais tendências contraditórias de não linearização dos processos de profissionalização (e.g. tecnicidade vs. responsabilidade e gestão de equipas; autonomia vs. cumprimento de objectivos e controlo burocrático-administrativo). Em termos metodológicos, privilegiar-se-á o nível micro de modo a contribuir para a compreensão de transformações inter-profissionais e

* CICS – UM;

** CIIE – FPCE/ CICS –UM;

*** CIIE – FPCE;

¹ Financiado pela Fundação para Ciência e Tecnologia (FCT) e sob coordenação de Telmo Caria;

da estrutura ocupacional fruto da crescente heterogeneidade de diplomas em áreas de profissionalização próximas, designadamente em Ciências Sociais e Humanas.

Palavras-chave: Organizações de Terceiro Sector; Trabalho e Profissionalização; Diplomados em Ciências Sociais e Humanas

Introdução – Projecto SARTROP

É inegável que em Portugal, nas últimas décadas, tem crescido o incentivo à participação da sociedade civil, dos movimentos associativos, em particular de organizações de terceiro sector (TS), na criação de soluções inovadoras adaptadas às diferentes realidades sociais. Estas têm sido perspectivadas como parcerias organizacionais “entre” o Estado e a sociedade civil que melhor cumprem o princípio de subsidiariedade – desde os anos 90 defendido nas orientações comunitárias – e de descentralização de decisões adequadas ao *locus* dos problemas sociais a que visam, justamente, dar resposta. Assim, designamos por organizações de terceiro sector², as organizações prestadoras de serviços de bem-estar, financiadas pelo Estado, enquadradas por directivas e políticas que emanam da tutela, mas com autonomia administrativa e gestionária. Na verdade, trata-se de organizações que funcionam numa lógica de contratualização e agenciamento de programas e políticas de protecção e bem-estar social.

Por sua vez, a dinamização destas organizações em Portugal têm permitido constituir-se num campo relevante de profissionalização para muitos diplomados de áreas científicas das Ciências Sociais e Humanas (CSH) na prossecução dos seus objectivos e/ ou missão de cariz social³. Não se pretende aqui discutir a argumentação que tem vindo a ser desenvolvida no sentido de associar esta dinâmica com a retracção do Estado Social e com a crise económica⁴, ou, ainda, em articulação com os modelos de governação, mercado e Estado⁵, porque nos remetiria para uma análise mais abrangente daquela a que nos propomos fazer para efeitos deste artigo. Não obstante,

² Sabemos que a delimitação conceptual do que se entende por “organizações de terceiro sector” se encontra em discussão teórica e analítica, sem que se possa afirmar da existência de um consenso nesta matéria.

³ A este propósito, o XVIII governo constitucional de Portugal aprovou 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 ou a facilitação da criação de cooperativas, com o processo Cooperativa na Hora.

⁴ Conduzindo-nos para debates sobre a temática de dependência e sustentabilidade das organizações de terceiro sector e de “externalização” ou substituição do Estado em domínios de intervenção social da sua responsabilidade.

⁵ Questiona-se, por parte destas organizações de terceiro sector, a prática de “mimetismo” ao nível da adopção de modelos gestionários do sector privado, ou seja, de mercado, pouco compatíveis com a sua missão de prestação de um serviço público.

importa ter presente tais parâmetros, ainda que transversais a outros contextos organizacionais, na análise das trajectórias de profissionalização dos profissionais detentores de uma formação académica em ciências sociais e humanas.

Este artigo insere-se na linha de investigação dos estudos empíricos sobre o trabalho e o saber profissionais no terceiro sector que, na actual sociedade de conhecimento, assumem relevância face não só à complexidade de problemas sociais, como às transformações que se registem nas condições socio-organizacionais e do trabalho profissional. As transformações recentes nos conteúdos de trabalho profissional nestas organizações são relevantes quanto às exigências de combinações de conhecimentos científicos de nível superior – a que tendencialmente se associa a uma competência reflexivo-discursiva (Caria 2005, 2008) -, com inclusão de conhecimentos técnicos eminentemente práticos, recontextualizados, tácitos e subjectivos que se desenvolvem em contexto de (inter)acção quotidiana – traduzindo-se em competências reflexivo-práticas (Caria, 2005, 2008). Na base daquelas competências, supõe-se a exigência de *autonomia e poder nos planos cultural-simbólico e técnico* dos profissionais nos seus quotidianos de trabalho.

Além destes saberes, assiste-se a uma crescente importância de saberes “gestionários” na actual divisão do trabalho, que confluem para uma perspectiva de *autonomização política-organizacional* do trabalho profissional quanto às lógicas de resultados, de avaliação e de qualidade que tendem a se difundir no actual quadro de actuação destas organizações (Caria, 2010; Svesson & Evetts, 2010; Evetts, 2003)⁶. As dimensões de reflexividade e autonomização do trabalho profissional no terceiro sector carecem de aprofundamento e reflexão, constituindo-se nas principais propostas teóricas a serem aprofundadas no projecto “SARTPRO - Saberes, Autonomias e Reflexividades: O Trabalho Profissional no Terceiro Sector”⁷.

⁶ Freidson (2001) procura mostrar que o profissionalismo é uma terceira lógica de organização do trabalho, que se junta a outras duas formas, a do livre mercado e a burocrática.

⁷ Projecto aprovado em 2009 e financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (PTDC/CS-SOC/098459/2008). Este projecto suporta-se numa parceria de investigação entre três centros de investigação universitários portugueses – CIIE – Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto; CICS – Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho; CETRAD – Escola de Ciências Humanas e Sociais da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Sob coordenação científica de Telmo H. Caria (docente de Sociologia e Ciências Sociais do Departamento de Economia, Sociologia e Gestão da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro e investigador do Centro de Investigação e Intervenção Educativas (CIIE) da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto) integra vários membros na sua equipa, dentro dos quais os autores da presente comunicação, designadamente: Isabel Costa (CETRAD), Armando Loureiro (CETRAD e CIIE), Fernando Pereira (CIIE), Berta Granja (CIIE), Raquel B. Garcia (bolseira/mestre) e Filipa C. Ferreira (bolseira/mestre).

Com efeito, o problema teórico-empírico central de partida foi definido do seguinte modo: *quais os saberes e as competências que estão associados à reflexividade nos processos de autonomização do trabalho profissional, baseado em Ciências Humanas e Sociais (CHS), em organizações do terceiro sector?* Estas manifestações de autonomia e poder tendem a ser fruto de processos de legitimação e (re)negociação, necessariamente não estabilizados e consensuais, remetendo-nos para a reflexão *directa* do contextos organizacionais e *indirecta* das principais instituições formativas, associações profissionais e de defesa de interesses em termos nacionais e no quadro das novas formas de regulação ao nível da União Europeia.

Para a sustentação teórica daquele projecto foram convocados conhecimentos substantivos em termos nacionais (Loureiro, 2006; Pereira, 2008; Marques, 2007) que permitiram traçar as seguintes tendências do terceiro sector do Norte: (1) prevalência do emprego de licenciados em ciências sociais e humanas; (2) polivalência de funções destes profissionais e coexistência do seu trabalho técnico com o trabalho de gestão; (3) importância da interacção social para a explicitação de saberes tácitos e para a construção identitário-profissional. Importa referir que estes trabalhos vão ao encontro das conclusões mais relevantes dos estudos internacionais sobre organizações no terceiro sector (Salamon & Wojcieck, 2004; Deforuny, 2001; Evers & Laville, 2004).

Assim, o plano de investigação previsto focalizar-se-á nas áreas de actividade das organizações de terceiro sector que apresentam desafios maiores para as sociedades ocidentais actuais e sobre os grupos profissionais (licenciados) cuja formação é baseada nas Ciências Sociais e Humanas (CSH) e que constituem a grande maioria dos recursos humanos mais qualificados deste sector. As áreas de actividade consideradas são: o apoio e serviço aos idosos, a educação de adultos e o desenvolvimento socioeconómico local. Os grupos profissionais foram seleccionados tendo em conta os seguintes critérios: (1) ocupações que resultem da profissionalização das CSH e cujo grau de institucionalização profissional, em Portugal, seja desigual (por ordem decrescente de institucionalização poderão ser economistas, psicólogos, sociólogos, educólogos); (2) velhas e novas ocupações, menos institucionalizadas, cujos cursos de licenciatura têm uma finalidade profissionalizante e, ao mesmo tempo, desigualmente baseada nas CSH (assistentes sociais, educadores sociais e gerontólogos).

Privilegiando uma metodologia compreensiva, com particular recurso à etnografia, centrada na análise das práticas, das identidades e da reflexividade em

contexto de trabalho, o desenho metodológico deste projecto assenta em várias etapas fundamentais, cada uma delas com objectivos específicos. Para este artigo, iremos nos socorrer apenas dos resultados preliminares reportáveis à Etapa I (Novembro de 2009 a Outubro de 2010) que consistiu no recenseamento das organizações e análise extensiva do trabalho profissional dos licenciados em CSH)⁸. Nesta etapa da investigação procedeu-se ao recenseamento das organizações e à análise extensiva do trabalho profissional dos licenciados em CSH. Pretendia-se caracterizar as organizações, as equipas técnicas e o trabalho dos profissionais aí desenvolvido de modo a se identificar principais constrangimentos e/ ou potencialidades (vínculos laborais, polivalência de funções, interprofissionalidade no trabalho de projecto) que permitem a autonomização do trabalho profissional no Terceiro Sector.

Este projecto delimita-se às organizações de terceiro sector e aos profissionais de CSH da região Norte, em especial aos concelhos da zona de Braga (Noroeste, Cávado e Ave): Barcelos, Braga, Guimarães e Famalicão; à zona do Porto (Grande Porto): Gondomar, Maia, Matosinhos, Porto e Gaia; e à zona de Trás-os-Montes e Alto Douro (TMAD, Interior Norte): Chaves, Bragança, Vila Real e Amarante. As bases de dados sobre organizações terceiro sector constituídas integraram os contactos de antigos licenciados disponibilizados pelas universidades envolvidas neste projecto, bem como conhecimentos e contactos dos membros da equipa envolvidos em trabalho similar anteriormente. Nesta fase preliminar, foi concebido um inquérito para o recenseamento das organizações e dos profissionais. Considerando os critérios de perfil dos profissionais (número, idade, género, área de formação superior) e os serviços prestados (número e diversidade valências) foram seleccionados 35 organizações para a realização de entrevistas estruturadas aos profissionais⁹. Em seguida, foram realizadas 63

8 Além desta Etapa I, o desenho empírico pressupõe a realização de mais outras duas etapas. Na Etapa II (Janeiro a Junho 2011), tem lugar a constituição de um painel exploratório de análise intensiva do trabalho profissional, realizando-se uma série de duas entrevistas a 21 profissionais inseridos em trabalho de equipa. Na Etapa III (início previsto em Setembro 2011), constituir-se-á um painel etnográfico de análise intensiva do trabalho profissional onde terá lugar o trabalho etnográfico focado no saber e nas competências reflexivas, discursivas e práticas dos profissionais (cerca de 10 participantes seleccionados da etapa precedente).

⁹ Na tomada de decisão na delimitação do objecto empírico, foram excluídas, por um lado, as organizações da área de educação especial, associações empresariais, organizações exclusivamente ligadas à educação e à infância e, por outro, as que tinham uma dimensão micro (com menos ou igual a 3 profissionais) que prestavam um serviço e as que apresentavam uma percentagem de trabalhadores com formação superior abaixo dos 10% ou acima de 85%. No total foram contabilizadas 35 organizações que correspondiam a um universo de 564 profissionais, sendo que apenas 374 tinham formação superior em ciências sociais e humanas (66%). As 35 organizações apresentam-se diversificadas quanto à origem e aos serviços prestados. No que diz respeito à origem das organizações, quase metade delas surgiu como resultado da iniciativa de utentes e profissionais em suprirem necessidades locais e as restantes resultaram de delegações locais de associações nacionais (como a Cruz Vermelha), associações locais criadas por iniciativa de paróquias e associações locais criadas pela iniciativa de município. Quanto aos serviços prestados à população, é-nos

entrevistas, cujos critérios de selecção se basearam nas quotas definidas por grupo profissional, género e faixa etária e por tipo de organização. Com esta entrevistas, pretendia-se caracterizar os profissionais e seu trabalho em equipas técnicas, em particular quanto: i) ao perfil sócio-demográfico; ii) à situação de trabalho; iii) à trajetória profissional; iv) à formação académica e profissional; e v) ao trabalho em equipa técnica. O objectivo desta etapa consistiu na análise dos factores profissionais (a nível meso da interacção), designadamente organizacionais, formativos e identitários que poderiam ser perspectivados como facilitadores ou inibidores das (des)continuidades de autonomias e poderes profissionais nos quotidianos de trabalho, atrás enunciadas no âmbito deste projecto.

Nesse sentido, o presente artigo estrutura-se a partir de parâmetros analíticos relevantes na compreensão das transformações inter-profissionais e da estrutura ocupacional, fruto da crescente heterogeneidade de diplomas em áreas de profissionalização próximas, designadamente em Ciências Sociais e Humanas. Focalizaremos, por isso, nos seguintes objetivos: 1) análise dos contextos organizacionais de trabalho profissional (localização, dimensão, tipologia de serviços prestados, perfil sócio-demográfico); 2) identificação dos processos de transformação dos quotidianos de trabalhos (e.g. assalariamento crescente, mobilidade hierárquica, intensificação do ritmo de trabalho); 3) sinalização das principais tendências contraditórias de não linearização dos processos de profissionalização (e.g. tecnicidade vs. responsabilidade e gestão de equipas; autonomia vs. cumprimento de objetivos e controlo burocrático-administrativo).

1. Dimensão organizacional do trabalho profissional

Como se pode depreender pela descrição precedente do plano metodológico adoptado para este projecto em curso, pretende-se, neste artigo tão só mobilizar alguns dos resultados preliminares reportáveis à Etapa I e, ainda a título complementar, ao conteúdo de análise das respostas abertas previstas nas entrevistas realizadas. Assim, neste ponto iremos caracterizar e analisar, de forma sucinta e transversal, os contextos

possível identificar a seguinte tipologia: 1) associações de desenvolvimento local, com missão e objectivos socioeconómicos, culturais ou laborais, o que pressupõe o desenvolvimento de actividades de promoção do emprego (e.g. empreendedorismo social), de formação, cultura e participação cívica; 2) associações de solidariedade social, com missão e objectivos de protecção a grupos sociais desfavorecidos ou fragilizados, centradas geralmente em serviços permanentes e continuados de apoio a idosos, jovens e crianças em risco, pessoas em situação de pobreza e pessoas e grupos em risco de exclusão social.

organizacionais em que aqueles profissionais desempenham a sua actividade em particular. Para a sua caracterização serão mobilizadas variáveis relativas à localização, dimensão, tipologia de serviços prestados, composição sociodemográfica dos profissionais. Estes indicadores são importantes para se fazer uma primeira radiografia das organizações TS envolvidas e permitir, desde já, consolidar algumas das pistas que têm sido avançadas quanto à importância das mesmas no condicionamento dos itinerários de profissionalização em CSH.

1.1. Localização geográfica, dimensão e tipologia de serviços

Das 63 entrevistas realizadas, estas distribuem-se pelas zonas geográficas e por dimensão da organização considerando o número de trabalhadores, em termos comparativos, da seguinte forma: na zona do Porto, com peso maioritário, temos os contextos organizacionais tendencialmente de média dimensão e especializada; na zona de Braga, as organizações média polivalente e média-grande destacam-se, o que sugere contextos com valências e serviços prestados diversificados e em maior número; na zona de Trás os Montes e Alto Douro (TMAD) apresentam-se situações contextuais em termos da dimensão da organização mais heterogénea, com posições extremadas mais significativas no que diz respeito à pequena dimensão, seguida da de grande dimensão. Se, em termos da missão e serviços das organizações, no início da sua fundação estas desenvolviam a sua actividade na área serviço social e desenvolvimento local, actualmente, o tipo de serviços prestados nas organizações apresenta-se, fundamentalmente, diversificado. Esta realidade parece mais enunciada na zona de TMAD, com prevalência ainda assim de organizações vocacionadas para a educação e solidariedade social, ao passo que a presença de organizações mistas é maioritária na zona do Porto e a de todos os tipos de serviços prestados é inquestionável no caso da zona de Braga.

É certo que esta configuração organizacional se articula estritamente com a dimensão em termos de recursos humanos, se bem que se possa antever que, em função dos contextos socioeconómicos e territoriais em que se inserem as organizações, é possível verificar uma tendência ou para uma certa especialização das organizações ou para uma maior “necessidade” de se desenvolverem organizações diversas e com missões e serviços mais heterogéneos. Aliás, se se assumir uma classificação das actividades profissionais declaradas, é possível confirmar uma associação significativa

com as zonas geográficas de implantação das organizações terceiro sector: predominância psicossocial e clínica para a zona do Porto, reforçando a ideia de se estar perante contextos organizacionais tendencialmente mais especializados. Já na zona de Braga, é relevante a incidência de actividades educativas e culturais. Apesar da maior dispersão das actividades profissionais a zona de TMAD, verifica-se um domínio socioeconómico.

1.2. Equipas multidisciplinares jovens e maioritariamente femininas

Quanto ao perfil sócio-demográfico dos profissionais, 63,5% têm idades compreendidas entre os 30 e os 39 anos, sendo que 27% têm idades inferiores a esse intervalo etário. A juventude deste segmento de mão-de-obra, que é transversal às três zonas geográfica em estudo, associa-se a uma maioria esmagadora da presença feminina (79,5%) e tendencialmente com idades mais jovens, comparativamente aos seus colegas do sexo masculino. Esta constitui uma primeira e relevante informação que corrobora a tendência de crescente feminização nos últimos 15 anos destas organizações TS, associada às elevadas taxas de diplomadas nas áreas de conhecimento de Ciências Sociais e Comportamentais, Educação e Formação, de acordo com os últimos relatórios de GPEARI¹⁰. Esta tendência de segmentação por género da área de formação académica presente em Portugal faz-se sentir também nos outros Estados-membros da União Europeia. Com efeito, a informação do grupo profissional a que pertence, aqui entendido como a identificação da formação académica de nível superior, atesta da importância relativa de assistente social (25,4%) e psicólogo (25,4%), seguidos de sociólogo (12,7%), gestor/ economista (11,1%) e outras formações com graus de diversificados de profissionalismo ocupacional diversificados, como educólogo, educador social e outros formados em ciências sociais e humanas (e.g. filósofo, gerontólogo).

¹⁰Cf. documentos produzidos pelo GPEARI no seu site temporário (devido à reestruturação dos ministérios do actual XIX governo constitucional de Portugal).

Quadro 1. Grupo profissional por sexo

		Masculino	Feminino	Total
Sociólogos	N	1	7	8
	%	12,5%	87,5%	100,0%
Assistentes Sociais	N	2	14	16
	%	12,5%	87,5%	100,0%
Psicólogos	N	3	13	16
	%	18,8%	81,3%	100,0%
Educólogos	N	3	3	6
	%	50,0%	50,0%	100,0%
Educadores Sociais	N	1	5	6
	%	16,7%	83,3%	100,0%
Gestores/Economistas	N	3	4	7
	%	42,9%	57,1%	100,0%
Outros (e.g. Filósofo, Gerontólogo)	N	0	4	4
	%	,0%	100,0%	100,0%
Total	N	13	50	63
	%	20,6%	79,4%	100,0%

Fonte: Entrevistas Estruturadas -Projecto SARTROP (2010)

A sua distribuição por sexo confirma aquelas tendências, embora, numa análise mais detalhada por área científica, se verifique quer nos educólogos¹¹, quer nos gestores e economistas, uma presença relativa importante de trabalhadores do sexo masculino. Ou seja, apesar de se tratar de um trabalho profissional exercido maioritariamente por mulheres, a diversidade das ciências sociais e humanas, fruto do desenvolvimento da oferta formativa ao nível de instituições de Ensino Superior e de inserções profissionais no campo de “agir social” convocando equipas multidisciplinares, poderá explicar alguns dos principais processos de recomposição destes contextos de trabalho e de estratégias de delimitação do campo profissional. Aprofundaremos estes aspectos mais à frente.

¹¹ Além disso, os educadores, com formação e ciências da Educação encontram-se, sobretudo, na Zona de Braga, comparativamente às outras zonas geográficas, o que permite perceber, em grande medida, a relevância da Universidade do Minho nesta área formativa.

2. Transformações dos quotidianos de trabalho

Neste ponto iremos analisar as transformações recentes verificadas ao nível das práticas de trabalho adoptadas por estas organizações, desde padrões de recrutamento predominantes à mobilidade hierárquica e condições de intensificação do ritmo de trabalho.

2.1. Itinerários “especializados” e assalariamento crescente

Se atendermos à informação relativa à antiguidade dos profissionais em CHS, reforça-se a ideia da recente profissionalização deste sector: há menos de cinco anos (41,3%), entre seis a 11 anos (46%), apesar de dos que declaram estar na organização há mais de 12 anos (12,7%).

Em termos de itinerários profissionais, é relevante ter presente que metade dos entrevistados tinha tido outras experiências profissionais noutras organizações. Porém, muitos deles tinham exercido actividades em organizações próximas do terceiro sector (e.g. educativos, idosos e crianças, populações vulneráveis em termos psíquico e socioeconómicos); muitos outros desempenharam funções como formadores em escolas profissionais ou mesmo no ensino oficial; apenas alguns em empresas de consultadoria de recursos humanos. Parte significativa destas experiências profissionais resultou de situações contratuais baseadas em recibos verdes, contratos a termo (certo/ incerto) e estágios profissionais.

O facto de se registar presentemente uma tendência para o assalariamento crescente, por parte destas organizações, explicará, em certa medida, estes itinerários baseados em áreas de trabalho próximas e caracterizado por uma certa mobilidade profissional estrangida. Estas modalidades de vinculação – umas mais ténues e outras mais estruturadas – são passíveis de serem confirmadas juntos dos entrevistados. Contratos a termo (certo/ incerto), estágio profissional e “recibos verdes” são as modalidades de relação contratual dominantes entre os profissionais no início da sua actividade na organização em referência. Com efeito, o recurso a formas flexíveis de emprego, tais como contratos a termo (certo e incerto) (49,2%), bem como a celebração de contratos de serviços com trabalhadores independentes (com recibos verdes) (19%) tem definido estes itinerários profissionais. Também assume relevância a celebração de contratos de estágios profissionais (19%) que, não significando uma situação formal de emprego, permite dotar a organização de recursos humanos para o exercício de certas

tarefas/ funções. Para os jovens licenciados, por sua vez, o estágio constitui uma oportunidade que, em muitos casos, pode se traduzir na formalização de uma relação de trabalho posterior. Além disso, muitos tiveram oportunidade de realizar um estágio curricular – como veremos à frente -, o que poderá explicar estes itinerários centrados neste tipo de organizações.

Quadro 2. Evolução de modalidade de contratação de profissionais em CSH

Vínculo contratual	Início da actividade (%)	Actualmente (%)
Recibos verdes	19	3,2
Contrato a termo (certo/ incerto)	49,2	38,1
Contrato permanente (efectivo)	4,8	57,1
Sem contrato de trabalho escrito (informal)	1,6	1,6
Contrato temporário	1,6	-
Estágio curricular	19	-
Outra situação	4,8	-
Total	100 (63)	100 (63)

Fonte: Entrevistas Estruturadas - Projecto SARTROP (2010)

Porém, se é certo que aquelas formas flexíveis de emprego são particularmente relevante quando são recrutados para a organização, verifica-se uma progressiva estabilização da sua relação com a organização (que poderá não significar necessariamente uma estabilização do vínculo contratual)¹². Com efeito, a situação contratual baseada num contrato permanente assume a percentagem relativa mais significativa (57,1%), se bem que os que permanecem com uma relação contratual determinada pelo termo do seu contrato continua a ser, ainda assim, significativa (38,1%). Também relevante parece ser a expressão residual de “recibos verdes” actualmente face ao início da actividade, o que pode explicar a alguma eficácia do controlo normativo na tipificação de situações consideradas por lei como passíveis de um contrato dessa natureza.

¹² Esta questão merece um tratamento específico, já que muitos dos profissionais poderão ter relações mais próximas com a organização e, por razões de constrangimento orçamental, permanecem alguns anos sem que tenham um vínculo durável. No contexto da Etapa II, poder-se-á aprofundar esta possível tendência.

Estes resultados corroboram a tese relativa de generalização das formas precárias de emprego no recrutamento de recursos humanos nos diversos sectores de actividade económica avançadas, às quais estas organizações de terceiro sector também não escapam. A reprodução da lógica de assalariamento crescente, acompanhada de maior vulnerabilidade do vínculo contratual dos profissionais, integra-se, claramente, nas tendências mais gerais de transformação dos contextos organizacionais em que desenvolvem a sua actividade.

Apesar de ser conhecida a maior vulnerabilidade das mulheres quanto à incidência de vínculos contratuais mais flexíveis, comparativamente ao sexo masculino, a verdade é que nesta dimensão de definição da precariedade – já que outras dimensões terão de ser convocadas – tal não encontra expressividade significativa junto desta amostra. Certamente que parte significativa da sua explicação residirá no facto de estarmos presente a uma população de profissionais em CSH maioritariamente feminina. Em todo o caso, o facto de estes profissionais se encontrarem submetidos a uma dinâmica de precarização, contribuirá, em grande medida, para a relevância da “nova” divisão social e sexual nas actuais organizações de terceiro sector. Tal permitirá discutir em que medida a presença maioritária de trabalhadores do sexo feminino constitui um factor co-explicativo dos processos de (des)profissionalização de inúmeras ocupações/actividades profissionais decorrentes.

É pertinente ter presente que a precariedade encerra em si uma ambiguidade crescente na sua conceptualização, já que, de forma geral, esta tende a ser definida apenas por referência ao vínculo contratual. Porém, outras dimensões devem ser convocadas desde as que remetem para o grau de autonomia e condições de trabalho, possibilidades de desenvolvimento de conhecimentos e saberes, perspectivas de mobilidade profissional e percepções e representações em torno da actividade profissional. De resto, é neste sentido mais próximo de dinâmicas de precarização que Pinto (2006) enuncia para caracterizar as tendências actuais que iremos avançar de seguida.

2.2. Mobilidade hierárquica e intensificação do ritmo de trabalho

Do conjunto dos entrevistados, a posição hierárquica assumida presentemente na organização TS varia entre a de técnico superior e funções de direcção e de chefia de serviço/ departamento. É certo que, quando estes entraram, fizeram-no

esmagadoramente na posição de técnico superior (69,4%). Ora, verifica-se uma importante mobilidade hierárquica que permite antever, desde já, importância e reconhecimento das funções exercidas e também o facto de as organizações estarem anteriormente muito mal dotadas de técnicos com formação superior.

Quadro 3. Evolução posição hierárquica de profissionais em CHS

Posição hierárquica	Início da actividade (%)	Actualmente (%)
Director(a)-geral ou director(a)	9,7	28,6
Adjunto(a) ou assistente de direcção	-	1,6
Chefe de serviço/ departamento/ sector	3,2	17,5
Responsável por projecto	6,5	9,5
Técnico(a) superior	69,4	42,9
Outra situação	11,3	-
Total	100 (62)	100 (63)

Fonte: Entrevistas Estruturadas -Projecto SARTROP (2010)

Todavia, este reconhecimento profissional poderá não se expressar de forma idêntica para todos os grupos envolvidos neste estudo. Com efeito, assiste-se a uma distinção entre os que têm uma posição hierárquica, com funções de direcção e chefia, e os que declaram apenas a posição de técnico superior. Os sociólogos e os gestores/ economistas situam-se mais proporcionalmente naquela posição hierárquica, por oposição dos assistentes sociais e educólogos, que tendem a ocupar posições mais baixas.

Quadro 4. Grupos profissionais por posição hierárquica

	Dirigentes/ Chefias intermédias	Técnicos superiores	N
Sociólogos	62,5%	37,5%	(8)
Assistentes Sociais	31,3%	68,8%	(16)
Psicólogos	50,0%	50,0%	(16)
Educólogos	33,3%	66,7%	(6)
Educadores Sociais	50,0%	50,0%	(6)
Gestores/Economistas	71,4%	28,6%	(6)
Outros (e.g. Filósofo, Gerontólogo)	50,0%	50,0%	(4)
Total	47,6% (30)	52,4% (33)	100 (63)

Fonte: Entrevistas Estruturadas -Projecto SARTROP (2010)

Esta desigual implicação na actividade da organização pode ser acompanhada por outros indicadores já referido, como por exemplo o tipo de vínculo de trabalho, mas também pelo número de horas de trabalho por semana e pelo domínio do tempo afecto às actividades. Assim, verifica-se que a média semanal de horas de trabalho fica além das 35 horas previstas, rondando quase as 40 horas de trabalho (média – 39,46, com intervalos entre as 17h a 60h).

A intensificação do ritmo de trabalho a que se assiste nos últimos tempos parece não poupar estas organizações, já que quase a maioria dos profissionais dedicam mais de 40 horas semanais. É certo que esta distribuição se apresenta relativamente desigual em função dos grupos profissionais em causa: para além dos assistentes sociais, volta-se a registar maiores exigências de tempo de trabalho junto de sociólogos e, em menor proporção, por psicólogos. Os educadores sociais e educólogos surgem, mais uma vez, como os que têm menos tempo de trabalho na organização, porém, agora acompanhados pelos gestores/ economistas.

A afectação do tempo de trabalho em actividades desenvolvidas no seio das equipas técnicas é representativa de consumo de “muito tempo” por parte dos profissionais. As que são realizadas dentro da organização, mas sem que esteja relacionada com o trabalho directo em equipa tendem, igualmente, a exigir mais “muito e algum tempo”, podendo ser indiciadora de mudanças significativas nos conteúdos de

trabalho. As actividades externas à organização permanecem, relativamente a todas as outras actividades, menos consumidoras de tempo de trabalho.

Quadro 5. “Consumo” de tempo em actividades profissionais

	Muito tempo	Algum Tempo	Pouco tempo	Total
Actividades em equipa técnicas	46,7	36,7	16,7	100 (60)
Actividades dentro da organização	41,9	40,3	17,7	100 (62)
Actividades externas à organização	13,1	29,5	57,4	100 (61)

Fonte: Entrevistas Estruturadas - Projecto SARTROP (2010)

Em termos gerais, o peso das actividades seja em equipas técnicas, seja na organização, seja, ainda, externamente à organização, apresenta-se muito significativo ao longo do ano. Para 51,6% dos profissionais, as suas actividades são todas ou quase todas desempenhadas em contexto de equipas técnicas; para 27,4% cerca de metade das suas tarefas são desempenhadas em contexto de equipas técnicas; para 21% as actividades integram-se em menos de metade ou apenas uma pequena parte em contextos de trabalho em equipa técnica. O que ressalta desta descrição consiste no peso significativo do trabalho em equipa, podendo-se avançar que, em média, os profissionais participam em duas equipas técnicas. Estas equipas integram vários outros profissionais, variando entre 2 a mais de 7 pessoas, porém, sendo constituída em média por 4 elementos. Também se regista a presença maioritária de profissionais do sexo feminino na composição da equipa principal, bem como da presença de outros profissionais em CSH. Esta variabilidade de equipas técnicas dependerá muito da dimensão da organização e, sobretudo, da missão/ tipo de serviços prestados.

3. Processos de profissionalização em contextos de acção

Com efeito, em função de contextos de acção e de recursos disponíveis, exige-se que o profissional tenha um saber agir que pressupõe capacidades de iniciativa e decisão, de negociação e arbítrio, de fazer escolhas e correr riscos, de reagir a imprevistos, problemas, avarias e “erros”, de inovar no quotidiano e de assumir

responsabilidades. Tal oscila entre o reconhecimento de saberes formais, de experiência e de aperfeiçoamento contínuo a que se encontra submetido. O profissional (Fournier, 1999), é, cada vez mais, solicitado a desempenhar funções de planeamento, coordenação e dinamização de equipas de trabalho, entre outras, que assentam na mobilização de um conjunto de saberes e competências de cariz formal, informal, tácito e colectivo. Além de necessidades simultâneas de polivalência e especialização, os profissionais devem ser capazes de lidarem com situações diversas e complexas, gerirem redes de informação e conhecimento e cooperarem em contextos organizacionais heterogéneos (Pfadenhauer, 2006).

3.1. Transferência de saberes: da colegialidade e legitimidade académicas

As organizações do terceiro sector têm vindo a constituir-se num espaço, por excelência, para a transferência e aplicação das qualificações académicas, para a mobilização dos conhecimentos técnicos e gestionários na resolução de problemas práticos ou para a introdução de novas soluções, sempre que exigidas no âmbito de actividades em equipa técnicas e/ ou em funções de chefia/ direcção. Deste modo, essas hierarquizações ou classificações de saberes poderão nos elucidar acerca das orientações e interesses presentes em função dos grupos profissionais. Até que ponto a oposição entre saberes certificados se mantém e é reforçada nos quotidianos de trabalho em equipas técnicas multidisciplinares? Ou não se deverá falar de oposição de saberes *tout court* nos novos contextos técnico-organizacionais? Pelo contrário, dever-se-á falar de exigências de autonomia e reflexividade nos contextos de trabalhos que nos remetem para o desenvolvimento de saberes de constante adaptação ou readaptação ao trabalho, de aquisição de propriedades comportamentais e de disposições éticas em coerência com as estruturas e lógicas de funcionamento da missão e objectivos da organização?

Apesar de relativamente jovens e detentores de uma experiência profissional significativa, porquanto desempenhada no contexto de organizações TS, como vimos atrás, ainda se poderá recuar um pouco mais e perceber que muitos destes profissionais já tinham tido algum contacto ou realizada alguma actividade no âmbito da formação académica inicial: 37,1%. A maioria foi realizada em contexto de estágios curriculares, outras realizadas em regime de voluntariado em instituições de SS, como a Cruz Vermelha, Liga Portuguesa Contra o Cancro, Banco Alimentar, entre outras; mas também em associações recreativas/desportivas. Os grupos profissionais com maior

expressão neste domínio, comparativamente, são os assistentes sociais, os educadores sociais e os psicólogos. No essencial, a proximidade com os problemas sociais, as populações mais vulneráveis ou o gosto pela comunicação e contacto interpessoal em geral, fazem com que muitos destes profissionais escolham cursos de formação académica na área social.

Porém, será relevante perceber se após vários anos de experiência profissional como avaliam as actividades desempenhadas e as expectativas que tinham quando concluíram a licenciatura. De um modo geral, a avaliação é positiva para as situações de correspondência total ou quase total: 44,5%; para 33,3% dos entrevistados, essa correspondência é parcial; e para 22,2% não tem lugar uma avaliação positiva. Ainda mais significativa, será a avaliação que fazem da utilidade dos conhecimentos adquiridos e as tarefas que desempenharam ao longo da carreira. Neste caso, a situação apresenta-se claramente favorável à utilidade da formação académica para quase 70% dos entrevistados.

Quadro 6. Relação entre formação académica e actividade profissional

	Elevado	Moderado	Fraco	Inexistente
Grau de correspondência entre Formação académica e expectativas profissionais	41,5%	33,3%	14,3%	7,9%
Grau de utilidade da formação académica às actividades profissionais	58,3%	25,4%	5,3%	-

Fonte: Entrevistas Estruturadas - Projecto SARTROP (2010)

A informação quanto ao tempo de espera para o primeiro contrato de trabalho tem vindo a ser utilizada como uma das principais dimensões relacionadas com a empregabilidade dos diplomados das várias áreas científicas (cf. Marques & Alves, 2010; Gonçalves, 2009; Teichler, 2009; Marques, 2007). Sabe-se que esta duração se tem fixado, em regra, em 6 meses), sendo que presentemente tem vindo a ser apontado uma dilatação desse período para 9 meses, fruto do contexto de crise económica e financeira verificada em Portugal e noutros países da União Europeia (cf. GPEARI, 2010). Os nossos resultados apontam para um ligeiro agravamento em termos médios (6,8 meses), sendo que se regista um desigual agravamento dessas condições de

empregabilidade: mais acentuadas nos grupos dos sociólogos, psicólogos e dos economistas/ gestores. O menor tempo de espera por parte dos educólogos, educadores sociais e assistentes sociais permitem perspectivar uma eventual maior receptividade por parte destas organizações face a este perfil de competências e tarefas.

Além disso, a frequência de cursos de formação profissional posteriores à conclusão da formação académica também permite sustentar a tese defensiva por parte dos jovens que face às dificuldades de inserção profissional prolongam-se nos estudos (cf. Gonçalves, 2009, Marques, 2007), participando em cursos diversos, como por exemplo, Formação Inicial Pedagógica de Formadores.

3.2. Autonomia e prescrição do trabalho profissional

Porém, considerando os resultados preliminares desta investigação, a autonomia e a iniciativa que se sugere serem tendencialmente integradoras das práticas profissionais não são totalmente consistentes. Ou seja, considerando os indicadores de definição prévia de tarefas profissionais pela organização, mudanças registadas nos conteúdos das tarefas e autonomia para a sua (re)definição registadas nos últimos 3 a 4 anos, poder-se-á identificar duas tendências mais relevantes:

- 1) A maior prescrição das tarefas no momento do recrutamento poderá representar uma procura de profissionalismo pressupondo um conhecimento do perfil de tarefas a realizar, indiciando estarmos perante profissões mais prestigiadas e/ ou conhecidas. Neste caso, estaríamos perante o que Caria (2010) designou de autonomia cultural e simbólica.
- 2) Porém, para se avançar com esta ideia de profissão como um corpo de conhecimentos abstractos, de cariz técnico-científico fundamentalmente proveniente da formação académica, ter-se-á, igualmente, de verificar que as mudanças nos conteúdos das actividades resultariam da intervenção dos profissionais, ou seja, da sua autonomia, pelo que seriam enfatizados, neste caso, saberes práticos e reflexivos, ou seja, a dimensão de autonomia técnica (Caria, 2010).

Assim, quanto à primeira tendência relativa à prescrição das tarefas no momento do recrutamento, esta situação parecer ser mais expressiva junto de economistas/ Gestores e assistentes sociais. Esta maior prescrição de tarefas apresenta-se menos nítida para os

educólogos e outras ciências sociais. Já numa situação considerada intermédia, no que diz respeito ao grau de prescrição de tarefas, encontram-se os sociólogos e os psicólogos. Parte desta situação poderá estar não apenas na questão formulada inicialmente de maior grau de institucionalização em Portugal daquelas formações académicas, como sobretudo nos contextos das organizações em análise e na posição hierárquica assumida pelos profissionais. Como vimos, não só estamos perante organizações TS diversificadas quanto à sua missão e objectivos, como quanto à dimensão de recursos humanos. Além disso, o facto de sociólogos, ao contrário dos assistentes sociais, terem, por exemplo, vindo a ocupar posições de chefias intermédias/direcção no decorrer da sua participação na organização, compreende-se que parte das actividades não se encontre totalmente prescritas.

Tal análise ganha mais consistência se atendermos ao facto de a esmagadora maioria referir ter havido mudanças registadas nas tarefas, sendo certo que grande parte das mesmas contou com o envolvimento directo dos profissionais. Esta situação verificou-se, totalmente ou em parte, para os educólogos, outras ciências sociais, educadores sociais, psicólogos e economistas/ gestores. Neste ponto em particular, são os sociólogos, que comparativamente aos outros profissionais, parecem ter tido interferências menores na (re)definição das tarefas.

Quadro 7. Prescrição e variabilidade e autonomia na (re)definição de tarefas

	Maior prescrição de tarefas	Mudanças registadas nas tarefas	Autonomia na (re)definição de tarefas
Sociólogos	50,0%	75,0%	62,5%
Assistentes Sociais	68,8%	81,3%	68,8%
Psicólogos	53,3%	66,7%	75,0%
Educólogos	33,3%	83,3%	100,0%
Educadores Sociais	66,7%	60,0%	83,3%
Gestores/Economistas	85,7%	66,7%	71,4%
Outros (e.g. Filósofo, Gerontólogo)	25,0%	100,0%	100,0%
Total	58,1%	75,0%	76,2%

Fonte: Entrevistas Estruturadas - Projecto SARTROP (2010)

O contexto organizacional do exercício das actividades, tal como referimos, apresenta variações relativamente significativas quanto à sua dimensão¹³, sendo possível confirmar que nas organizações TS média especializada se regista uma maior prescrição das tarefas no momento do recrutamento de profissionais em CSH. Em sentido inverso, mas claramente compreensível, são as que se definem como médias polivalentes que tendem a apresentar menor ou nula prescrição de tarefas. Portanto, a diversidade de serviços que caracteriza muitas destas organizações influenciará em grande medida a percepção da profissionalidade baseada na detenção de saberes mais de cariz formal abstracto ou mais nos experienciais.

Já quanto ao enquadramento dos profissionais em termos hierárquicos, verifica-se, igualmente, uma associação relevante entre os que assumem sobretudo funções de técnicos superiores face aos que têm posições de chefia ou de direcção. Como seria expectável, e já atrás referido, o contexto de menor prescrição de tarefas no momento de recrutamento faz-se sentir pelos que assumem posições de chefia/ direcção, o que sugere, em certa medida, conteúdos funcionais relativamente novos nestes contextos organizacionais, no caso de integrarem funções de gestão, de planeamento, entre outras. Considerando, ainda, a importância da autonomia para mudar e (re)definir as tarefas ao longo dos 3 a 4 anos, os resultados obtidos tendem a reforçar o posicionamento hierárquico com responsabilidades de direcção ou chefia, face ao enquadramento de técnico superior.

Algumas conclusões finais

A linha de investigação na qual se enquadra o Projecto SARTPRO e que sustenta a comunicação aqui apresentada exige um aprofundamento das dimensões consideradas relevantes da reflexividade abstracta e prática sustentadas ou em tensão com níveis de evidência de autonomia e poder profissionais em contextos de trabalho no terceiro sector. A mobilização de recursos humanos, tendencialmente detentores de conhecimentos científicos e técnicos de nível superior, tem permitido dotar as organizações de estruturas e lógicas de organização e partilha de conhecimento mais profissionalizantes e com melhor preparação para intervenções sociais sustentadas em contexto de acção. Neste contexto, emergem formas de organização de trabalho mais descentralizadas, participativas e autónomas, pressupondo quase sempre o exercício do

¹³ Teste de dependência V Cramer: 0,395; p:0,045.

trabalho profissional em equipas multidisciplinares. Por sua vez, a difusão de credenciais universitárias em Ciências Sociais, maioritariamente detidas por mulheres, tem permitido reforçar estas organizações de uma estrutura ocupacional e profissional capaz de mobilizar saberes, competências e reflexividade social e institucional na realização de finalidades de interesse público. Porém, trata-se, na maioria dos casos, de um trabalho profissional assalariado com desiguais vínculos contratuais que se concretiza, em maior ou menor grau e de forma desigual conforme as organizações e as profissões em causa.

Para já, é possível, desde já, enunciar algumas das teses centrais que foram sendo sugeridas ao longo desta análise e que certamente sustentam o debate em torno do lugar das Ciências Sociais e Humanas nos processos de profissionalização em curso, ou seja, no quadro da sua inserção na divisão do trabalho da sociedade capitalista e da orientação predominante neo-liberal das políticas públicas da “coisa” pública, para a exigência de intervenções integradas e multidimensionais dos problemas sociais. Em termos sintéticos, foi-nos possível atender aos seguintes aspectos centrais: 1) relevância da relação profissões e organizações na análise da autonomia e poder dos profissionais; 2) “invisibilidade” de efeitos organizacionais nas estratégias de profissionalização; 3) exigências de adaptação às dinâmicas das lógicas de acção concreta que passam, cada vez, por incorporar mais responsabilidade, autonomia e iniciativa nos quotidianos de trabalho; 4) (re)composições formativa e profissional que passam por contemplar quer os perfis profissionais emergentes (e correspondentes expectativas) não compatíveis com a prescrição de funções, tarefas ou serviços, quer a incorporação crescente de exigências de tecnicidade, a par da mobilização de comportamentos e atitudes flexíveis e pró-activas (e.g. competências transversais, inteligência emocional); 5) profissionalização crítica dos profissionais em Ciências Sociais e Humanas.

Assim, convoca-se hoje as dimensões organizacionais do exercício profissional face à generalização dos princípios de mercado e consumismo, de um discurso gestor e controlador explícito na lógica de resultados, qualidade e avaliação, que podem por em causa a autonomia e a autoridade distintivas dos profissionais. Se é certo que se assiste a uma crescente mercantilização e gerência do trabalho do profissional, as competências profissionais surgem reforçadas no contexto das sociedades de conhecimento e de organizações. Todavia, estas tendem a ser menos explicitamente formalizadas e descontextualizadas da prescrição de uma credencial, e mais pessoais,

implícitas, individuais, mobilizáveis em contextos organizacionais da prática profissional. Esta “frente” de autonomia e, simultaneamente, de controlo, racionalização e hierarquia gestonária requer novas formas de regulação ao nível nacional e europeu. Na verdade, esta tendência, não se apresenta homogénea e linear, sendo diferenciadas em função das configurações institucionais dos diversos actores colectivos, dos sistemas organizacionais em análise, das hierarquias e diferenciações sociais, dos valores e ideologias dominantes de cada país e deste do tipo e natureza de relação com as instâncias supranacionais, nomeadamente da União Europeia.

Para o seu debate, requer-se um esforço significativo de reconceptualização de trabalho profissional e profissionalismo, incorporando-se, assim, as dimensões organizacionais do seu exercício, que delimitam novas interrogações teórico-metodológicas e manifestações empíricas tributárias da convergência das tradições continental e anglo-saxónica das profissões (Evetts & Svesson, 2011).

Referências Bibliográficas

CARIA, Telmo H. (2010), *Saberes, Poderes e Autonomia no Trabalho Profissional. Enquadramento teórico e dados preliminares do projecto SARTPRO*, documentos de trabalho (policopiado).

CARIA, Telmo H. (2008), “O uso do conceito de cultura na investigação sobre profissões”, *Análise Social*, vol. XLIII (4.º), pp. 749-773

CARIA, Telmo H. (Org.) (2005), *Saber profissional*, Coimbra: Almedina.

DEFOURNY, J. (2001), *L'économie social : enjeux conceptuels, insertion par le travail et services de proximité*. Bruxelles: De Boeck & Larcier s.a.

EVERS & Laval (eds.) (2004), *The Third Sector in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar.

EVETTS, Julia (2003), “The Sociological Analysis of Professionalism”, *International Sociology*, 18(2), pp. 395-415.

FOURNIER, V. (1999), “The appeal to ‘professionalism’ as a disciplinary mechanism”, *The Sociological Review*, 47(2), pp. 280-307

FREIDSON, E. (2001), *Professionalism, the Third Logic. On the Practice of Knowledge*, University of Chicago Press.

GONÇALVES, C. M. (Coord.) (2009), *Licenciados, Precariedade e Família, Estratégias Criativas*.

- LOUREIRO, A. (2006), *O trabalho, o saber profissional e as aprendizagens dos técnicos de educação de adultos numa ONGDL*. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. (PhD thesis in Sociology of Education).
- LOUREIRO, Armando (2008), “As organizações não governamentais de desenvolvimento local e sua prática educativa de adultos: Uma análise no norte de Portugal”, *Revista Brasileira de Educação*, 13(38), pp. 221-238.
- MARQUES, A. P. (2007), *Mercados e Estratégias de Inserção de jovens licenciados. Relatório Final*, Braga, Centro de Investigação de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho (mimeo).
- MARQUES, A.P., Alves, M.G. (Eds.) (2010), *Inserção Profissional de Graduados em Portugal. (Re)configurações Teóricas e Empíricas*, Coleção «Debater o Social», Vila Nova de Famalicão: Editora Humus Lda./ CICS – Universidade do Minho.
- PEREIRA, F. (2008), *Identidades profissionais, trabalho técnico e associativismo agrário em Trás-Os-Montes e Alto. Cascais: Sururu*. [PhD thesis in Social Sciences, Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, 2004]
- PFADENHAUER, M.(2006), “Crisis and decline?: problems of legitimation and loss of trust in modern professionalism”, *Current Sociology*, 54, pp. 565-578.
- PINTO, J. M. (2006), “Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho”, *Sociologia*, nº 16, FLUP.
- SALAMON, L. & Wojcieck, S. (Eds.) (2004), *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Setor*, Bloomfiel, CT: Kumarian, Press
- SVENSSON, Lennart, G. & Evetts, Julia (eds.) (2010), *Sociology of Professions. Continental and Anglo-Saxon Traditions*, Daidalos.
- TEICHLER, U. (2009), *Higher Education and the World of Work. Conceptual Frameworks, Comparative Perspectives, Empirical Findings*, Rotterdam, Sense Publishers.

