

FICHA TÉCNICA

PARCERIA DO PROJETO

Instituição Proponente: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, através do Centro de Investigação e Intervenção Educativas (CIIE)
Instituições Participantes: Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD), através do Centro de Estudos Transdisciplinares em Desenvolvimento (CETRAD); Universidade do Minho (UM), através do Centro de Investigação em Ciências Sociais (CICS); Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia, Brasil (UFBA), através da equipa de investigação sobre saberes profissionais dirigida pela Professora Vera Fartes.

EQUIPA DE INVESTIGAÇÃO

Telmo Caria (CIIE-UP e CETRAD-UTAD / Investigador Responsável)
Fernando Pereira (CIIE-UP e IPB e NIII)
Ana Paula Marques (CICS-UM)
Armando Loureiro (CIIE-UP e ECHS-UTAD)
Isabel Costa (CETRAD e ECHS-UTAD)
Margarida Silva (CIIE-UP e UCP_Braga)
Berta Granja (CIIE-UP e ISSSP)
Felipa César (bolseira de investigação)
Raquel Biltres (bolseira de investigação)

OUTROS PARTICIPANTES

Julia Evetts (University of Nottingham, consultora)
Susana Durão (ICS-UL e UNICAMP, Brasil, consultora)
Vera Fartes (Universidade Federal da Bahia-UFBA, Consultora)

FINANCIAMENTO FCT

130 000 € (Fevereiro de 2010 a Maio de 2013)

ÍNDICE

LISTAS.....	10
Lista de Quadros.....	10
Lista de Gráficos.....	11
Lista de Figuras.....	11
CAPÍTULO 1. Uma linha de investigação sobre o trabalho profissional em Portugal.....	12
<i>Telmo Caria</i>	
1.1. Antecedentes do estudo.....	12
1.2. Orientação e metodologia do estudo.....	13
1.3. Enquadramento teórico e delimitação do objeto de estudo.....	16
1.4. Organização do livro.....	17
CAPÍTULO 2. O trabalho profissional burocrático: construção do modelo de análise para o terceiro setor social.....	19
<i>Telmo Caria, Fernando Pereira e Margarida Silva</i>	
Introdução.....	19
2.1. Divergências e convergências sobre as profissões.....	20
2.2. A burocratização ideológica das profissões.....	22
2.3. Profissionalização e ação racional.....	25
2.4. Formas organizacionais do trabalho profissional burocrático.....	28
2.5. A adaptação e a flexibilidade das burocracias.....	32
2.6. Formas organizacionais no terceiro setor social.....	36
2.7. Conclusões.....	40
CAPÍTULO 3. Organização social dos mercados de profissionalização no terceiro setor.....	42
<i>Ana Paula Marques</i>	
Introdução.....	42
3.1. Ensino superior e reconfigurações dos mercados de trabalho.....	43
3.2. Estado, sistemas de profissões e tensões “reguladoras” ou conflitos de jurisdições.....	47
3.3. Profissões e mercado: o resgate da multidimensionalidade conceptual.....	51
3.4. Mercados de acesso à profissão no terceiro setor: proposta de uma tipologia.....	57
CAPÍTULO 4. Aplicação do modelo de análise do trabalho profissional burocrático ao trabalho social no terceiro setor.....	63
<i>Telmo Caria e Fernando Pereira</i>	
Introdução.....	63
4.1. Operacionalização do modelo e hipóteses complementares de análise.....	63
4.2. Metodologia.....	70
4.3. Apresentação e descrição de dados.....	84
4.4. Discussão dos dados apresentados.....	93

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

Telmo Caria e Fernando Pereira

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

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

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

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

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

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

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

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....181

ANEXOS

- Anexo I. Número de utentes, de serviços/respostas e de organizações não lucrativas de serviços sociais, com o estatuto de IPSS, pelas três zonas de inquérito.....189
- Anexo II. Número de utentes, de serviços/respostas e de organizações não lucrativas de serviços sociais, com o estatuto de IPSS, pelas três zonas de inquérito, excluam-se as micro organizações (a).....189
- Anexo III. Variáveis de constrangimento sócio organizacional do trabalho social no terceiro setor social.....190
- Anexo IV. Variáveis de caracterização demográfica e de constrangimento macro social dos profissionais de trabalho social baseado nas CHS.....191
- Anexo V. Padrões de ação do TPB segundo as variáveis de orientação da atividade.....192
- Anexo VI. Variáveis de tipificação do conteúdo do trabalho social (TCTS).....195
- Anexo VII. Variáveis de categorização do conteúdo do trabalho social (CCTS).....196

Anexo VIII. Frequência dos tipos de TPB pelas duas dimensões de organização, segundo as condições objetivas e subjetivas do trabalho e a amplitude dos resíduos ajustados.....	197
Anexo IX. Resíduos ajustados entre as variáveis: número de equipas em que participa, nível de atividades dentro da equipa técnica e a intensidade do trabalho em equipa.....	201
Anexo X. Resíduos ajustados entre as variáveis: posição profissional na hierarquia, nível de atividades dentro da equipa técnica e a intensidade do trabalho em equipa.....	202

NOTAS BIOGRÁFICAS.....	203
------------------------	-----

5. CONSTRANGIMENTOS E SUBJETIVIDADES DO TRABALHO SOCIAL NA CONFIGURAÇÃO DO TRABALHO PROFISSIONAL BUROCRÁTICO

Telmo Caria e Fernando Pereira

As teorias sociais sobre o profissionalismo e a profissionalização, desenvolvidas pela tradição de investigação anglo-americana, tenderam a considerar o trabalho profissional em serviço social como uma “semiprofissão” (Macdonald, 1995; Henriques, 1999). Esta interrogação sobre o valor relativo da profissionalização em trabalho e serviço social tanto pode ser encontrada nas teorias sociais funcionalistas que idealizam atributos abstratos para distinguir as profissões institucionalizadas em ordens profissionais dos restantes grupos profissionais, como pode ser encontrada nas teorias sociais weberianas que identificam as propriedades sociais e históricas que permitem o desenvolvimento de um maior poder simbólico nos grupos profissionais de trabalho social (Weiss-Gal & Welbourne, 2007).

Esta orientação para identificar atributos históricos e sociais que tipificassem em geral o trabalho e o conhecimento profissional levou a que a Sociologia continental dos grupos profissionais se afastasse da tradição anglo-americana. E, mais em particular, levou a que, por exemplo, as correntes francófonas privilegiassem uma perspectiva Interacionista sobre os *métiers* e uma análise da profissionalização da intervenção social centrada nas temáticas das identidades e das trajetórias profissionais (Demailly, 2004; Chopart, 2000) em detrimento de uma melhor compreensão da especificidade do trabalho profissional (Champy, 2011).

Como vimos no capítulo 2, o panorama internacional de reflexão sociológica sobre as profissões tem vindo a mudar, na medida em que se tem procurado evitar que a análise sociológica sobre o profissionalismo e a profissionalização se coloque em oposição, ou em dicotomia, com os processos históricos de burocratização das organizações. O diálogo entre a Sociologia das Profissões e a Sociologia das Organizações tem desenvolvido conceitos que procuram entender as implicações mútuas entre profissões e organizações: profissionalismo organizacional (Evetts, 2011), ‘corporate professionalization’ (Muzio *et al.* 2011) e ‘organized professionalism’ (Noordegraaf, 2011). Assim, percebemos, hoje, de uma forma mais evidente que existem grupos profissionais cujos processos históricos de profissionalização se fizeram na dependência das organizações e que, em consequência, tendem a coexistir com a evolução dos processos de burocratização (Brewer, 1996; Adler *et al.*, 2008; Reed, 1996). Os assistentes sociais e outros profissionais do trabalho social (TS) são um bom exemplo desta coexistência.

Apesar desta evolução, como referimos no capítulo 2, não deixamos de admitir, na linha da tradição de investigação anglo-americana sobre o profissionalismo independente e liberal (não assalariado), que o principal traço comum relativo à diversidade de processos de profissionalização em diferentes países e épocas históricas é o facto de nos referirmos a um trabalho de prestação de serviços suportado em conhecimento e que baseia o essencial do seu poder e legitimidade social num conhecimento

abstracto e científico de origem disciplinar (Abbott, 1988; Evetts, 2003; Brante, 2010). No entanto, para melhor entender a coexistência entre profissionalização e burocratização, importa, do nosso ponto de vista, não subscrever de modo acrítico a tese de uma tendencial desprofissionalização de todo o profissionalismo assalariado e, portanto, não reduzir a discussão dos atuais processos de profissionalização, face às novas formas burocráticas das sociedades capitalistas pós-industriais, apenas à possibilidade de um “novo profissionalismo” ou de um pós-profissionalismo (Svensson, 2006; 2010). Em consequência, julgamos que é necessário evitar a perspectiva de análise neoweberiana (Sacks, 2010; Freidson, 2001), que procura salvar a ‘alma do profissionalismo’ (Brint, 2006) ou que procura preservar a pureza do profissionalismo ocupacional e liberal (Noordegraaf, 2007), porque estas esquecem a existência de lógicas plurais nas organizações a que o trabalho profissional não é estranho.

A percepção sobre a necessidade de percorrer outro caminho para pensar o profissionalismo assalariado é reconhecido por alguma da investigação internacional mais recente sobre o TS pois, quando se adota uma perspectiva de análise micro, centrada na construção quotidiana dos saberes profissionais do TS, a tese da “inevitável” desprofissionalização face às formas burocráticas não é tão linear e consensual quanto se acreditava (Caria & Silva, 2013).

Esta orientação permite, em primeiro lugar, perceber que não devemos reduzir a burocratização apenas às “instituições totais” ou às “burocracias mecânicas”, nas quais a centralização, o controlo externo, a standardização e a formalização são hiper-salientados (Kallimikos, 2004). Em segundo lugar, permite contemplar a existência de marcas burocráticas nas designadas ‘organizações inovadoras’ (*adhocracias*) ou pós-burocráticas (Mintzberg, 1979; Lundholm *et al.*, 2012; Thompson & Alvesson, 2005), dado que não se opõe a descentralização de decisões, informalidade de procedimentos e horizontalidade de relações à prestação de contas sobre decisões, à rotinização de procedimentos e à previsibilidade de resultados. Valoriza-se, também, o conceito de ‘burocracia profissional’, durante muito tempo ignorado pela Sociologia das Profissões (Bezes & Dumazière, 2011).

Finalmente, também permite não confundir formas pós burocráticas com formas neoburocráticas (Farrel & Morris, 2003; Paulsen, 2006). Esta distinção permite, por hipótese, entender melhor a relação que pode existir entre estas duas formas organizacionais e a ambiguidade dos discursos gestonários sobre o profissionalismo (Evetts, 2003; 2006): (1) há nas organizações um discurso gestonário sobre o profissionalismo que se pode articular mais facilmente com a tradição de colegialidade do profissionalismo porque permitiria, do nosso ponto de vista, associar o poder profissional ao desenvolvimento de formas organizacionais pós-burocráticas; (2) no âmbito das formas organizacionais neoburocráticas há um outro discurso gestonário sobre o profissionalismo que visa legitimar formas mais flexíveis de controlo das hierarquias sobre o trabalho e que, portanto, pode ter o efeito duplo de limitar a tradição colegial do profissionalismo e das burocracias profissionais e de potenciar a profissionalização de outros grupos profissionais e, portanto, promover o poder de outras profissões menos prestigiadas em associação com as mudanças burocráticas.

5.1. DUALIDADE DO AGIR PROFISSIONAL NAS ORGANIZAÇÕES

É neste contexto que deve ser interpretada a contribuição teórica que demos nos capítulos 2 e 3, em torno do conceito híbrido de *trabalho profissional burocrático* (TPB) e de um modelo de análise que procura servir a explicação do TS em organizações do terceiro setor. Assim, nos processos de racionalização da ação nas sociedades capitalistas, a profissionalização pode ser ancorada no desenvolvimento da ação racional por valores e ela pode ser complementar à ação racional técnico-instrumental procurada pela burocratização mais típica, e vice-versa (Waters, 1989, 1993; Ritzer, 1975). As profissões aproximam-se das burocracias quando: (1) as decisões nos vários níveis da hierarquia precisam de ser suportadas em conhecimentos e valores derivados de sistemas de conhecimento abstrato, dos quais as profissões são um dos principais agentes sociais; (2) as técnicas e os meios usados nos vários níveis da hierarquia precisam de ser suportados em conhecimento técnico especializado, derivado tanto da recontextualização do conhecimento abstrato como do conhecimento tácito e experiencial aprendido pela prática (Caria, 2005; 2010; Lam, 2000; Pavlin *et al*, 2010; Shon, 1983).

Esta conceptualização pressupõe que o trabalho técnico, consubstanciado em conteúdos e atividades específicos de uma dada área ou setor de trabalho, é parte integrante do trabalho profissional, embora o inverso não se equivale: há trabalho técnico que não é trabalho profissional. O trabalho profissional quando se articula com as burocracias, não busca apenas a procura de eficiência através da técnica. Ele pode ter uma voz nas decisões e nas estratégias com implicações na eficácia organizacional, conforme as atividades e áreas de trabalho a que nos referimos, não sendo, portanto, apenas um instrumento técnico para maximizar objetivos organizacionais: os fins e os meios do trabalho profissional, mesmo quando não são exclusivos das comunidades de profissionais, não são inquestionáveis ou apenas dados externos a estas. O conhecimento e os valores dos grupos profissionais contam e contam para os jogos de poder que decidem sobre o presente e o futuro das burocracias. Assim, a profissionalização do TS pode gerar um poder capaz de desenvolver uma agência social específica à participação nos “jogos de poder” que são transversais às organizações, sem prejuízo da variação dos conteúdos, das pressões e dos constrangimentos sociais que explicam o agir profissional (Maggio, 2003).

A associação de formas organizacionais com os processos de profissionalização do trabalho ao mais alto nível de qualificação do trabalho indica que o poder profissional é conceptualizado no quadro de uma dualidade analítica que rejeita o objetivismo e o subjetivismo sociológico (Reed, 1997; Maggio, 2003). Assim, o agir profissional nas organizações não pode ser visto apenas como o resultado de constrangimentos sociais (determinações sociais externas) independentes da subjetividade dos profissionais sobre os seus próprios processos de trabalho neste setor.

Em consequência, para melhor problematizar a dualidade do poder para o agir profissional no TS, neste capítulo pretendemos saber até que ponto: a) os fatores externos ao modelo que concebemos, relativos aos constrangimentos sociais (macro, profissionais e organizacionais) do TS, influenciam decisivamente, em maior ou menor grau, a intensidade e variação das modalidades de TPB e portanto contam

para a (re)configuração do poder profissional nas burocracias do terceiro setor (as variáveis a considerar encontram-se listadas nos anexos III e IV do capítulo 2); b) a subjetividade dos profissionais, relativa à descrição de tarefas e conteúdos específicos do trabalho neste setor, influencia decisivamente, em maior ou menor grau, a intensidade e variação das modalidades de TPB e, portanto, contam para a (re)configuração do poder profissional nas burocracias do terceiro setor (as variáveis a considerar encontram-se listadas nos anexos VI e VII do capítulo 2).

Para avaliarmos e explicarmos a possível influência destes diferentes fatores para constituir o poder profissional nas organizações, iremos tomar por referência a “operacionalização reduzida” do modelo de análise que apresentamos no capítulo 4. Assim, com base nas figuras 6 e 7 do capítulo 2, relembremos que o TPB varia em torno de duas dimensões/princípios de organização do trabalho: a verticalidade e a discricionariedade, ambas com uma relação estreita com os vários tipos de TPB.

O princípio da verticalidade está resumido na figura 8 que se segue. Nele são salientadas as modalidades opostas de TPB que se centram na articulação da profissionalização com o comando hierárquico da organização.

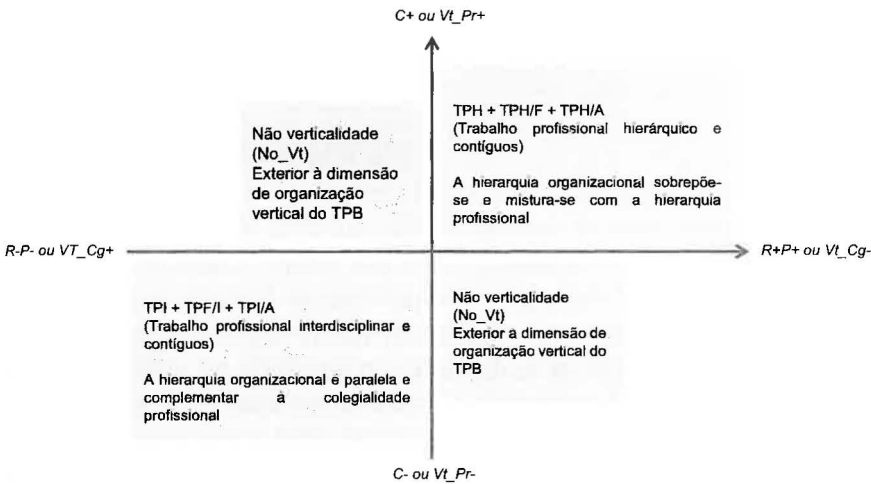


Figura 8 – Tipologia do TP baseada na dimensão vertical

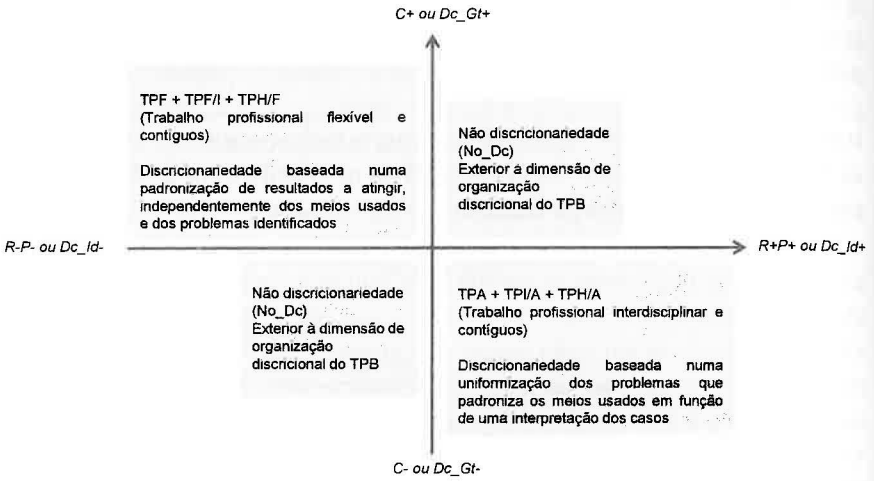
No pólo do trabalho profissional hierárquico (TPH), quadrante 1 do eixo, a verticalidade piramidal (Vt_Pr) assume valores positivos e a verticalidade colegial (Vt_Cg) assume valores negativos em resultado do comando hierárquico tender a sobrepor-se ou a misturar-se com aquilo que possa existir de hierarquia profissional, de modo a garantir (como foi explicado no capítulo 4) que um maior controlo externo (e maior centralização das decisões) sobre os profissionais fica associado a uma maior standardização de processos e rotinas (R+), bem como, uma maior formalização e previsibilidade dos resultados (P+) do TPB.

No pólo do trabalho profissional interdisciplinar (TPI), quadrante 3 do eixo, a verticalidade colegial (Vt_Cg) assume valores positivos e a verticalidade piramidal (Vt_Pr) assume valores negativos, em resultado do comando hierárquico tender a ser paralelo e complementar à colegialidade profissional para garantir (como foi

explicado no capítulo 4) que um menor controlo externo (menor centralização das decisões) fica associado a uma menor rotinização de processos (R-), bem como, uma menor previsibilidade de resultados (P-).

Nos quadrantes 2 e 4 do eixo, as modalidades de TPB não se organizam numa oposição entre a verticalidade colegial (Vt_Cg) e a verticalidade piramidal (Vt_Pr). Assim, quando ambos indicadores de verticalidade são positivos (quadrante 4) e são negativos (quadrante 2) poderemos dizer que, tendencialmente, as modalidades de TPB são indeterminadas segundo o princípio de verticalidade, passando, provavelmente, a serem determinadas por um princípio de discricionariedade, tal como é apresentado na figura 9 que se apresenta a seguir.

Figura 9 – Tipologia do TP baseada na dimensão discricional



No pólo do trabalho profissional autónomo (TPA), quadrante 2 do eixo, a discricionariedade ideológica (Dc_Id) assume valores positivos e a discricionariedade gestonária (Dc_Gt) assume valores negativos em resultado dos casos serem interpretados de modo descentralizado (C-) com base num padrão fixo de problemas a tratar, definidos no plano institucional (como foi explicado no capítulo 4), que permite aos profissionais identificar-se com um modo rotinizado de proceder (R+) e um modo de prever resultados (P+) que lhes seriam ideologicamente específicos porque os distinguiria de outros.

No pólo do trabalho profissional flexível (TPF), quadrante 4 do eixo, a discricionariedade gestonária (Dc_Gt) assume valores positivos e a discricionariedade ideológica (Dc_Id) assume valores negativos, em resultado dos casos terem que ser enquadrados dentro de um padrão centralizado de objetivos a atingir (C+), sem que os profissionais tenham que se identificar com eles, dado que a gestão quotidiana desses objetivos é esperada ser flexível e heterogénea, fazendo uso de modos de proceder e modos de antecipar e prever incertos e, portanto, pouco rotinizados e pouco formalizados à partida (R-/P-).

Em síntese, nos quadrantes 1 e 3 da figura 8, as modalidades de TPB organizam-se segundo um princípio de verticalidade, dado que o TPB desenvolve-se numa relação desigual com a hierarquia de comando da organização; nos quadrantes 2 e 4 do eixo

apresentado na Figura 9, as modalidades de TPB organizam-se segundo um princípio discricional e, em consequência, o TPB está dependente da descentralização de decisões e de controlos e do casuísmo das intervenções profissionais.

Será importante relembrar, como vimos no capítulo 4, que os dois princípios de organização do TPB não têm necessariamente que se opor. Uma das formas de se manifestar a dualidade do poder profissional nas organizações está justamente na possibilidade da alguma discricionariedade ser compatível com a verticalidade e de alguma verticalidade ser compatível com a discricionariedade. No entanto, como referimos nas figuras 8 e 9, existem posições extremas em que os dois princípios poderão tender a excluir-se mutuamente: nos quadrantes 2 e 4 da figura 8, poderemos dizer que encontramos uma situação indeterminada, onde a verticalidade não é relevante para a configuração do TPB (Não_Vt); e nos quadrantes 1 e 3 da figura 9, poderemos dizer o inverso, dado que a organização discricional não é relevante na configuração do TPB (Não_Dc).

5.2. CONSTRANGIMENTOS SOCIAIS SOBRE O TPB

Antes de entrar na apresentação dos dados, lembramos aqui o essencial das escolhas tidas para o tratamento estatístico dos dados (ver secção 4.2.7 do capítulo 4), designadamente a utilização nas tabelas de contingência do valor dos resíduos ajustados. Como dissemos na altura, são esses valores dos resíduos ajustados (pares ordenados (x,y)) que estão representados nos quadros e nos gráficos deste capítulo.

5.2.1. Descrição de tendências gerais

Os dados que apresentamos de seguida procuram responder à seguinte questão central: qual o grau de influência que as variáveis de constrangimento social⁴⁰ têm sobre a variação e configuração do TPB? Como vimos atrás, o objetivo desta pergunta é o de aferir até que ponto o trabalho profissional neste setor preserva a sua autonomia face a determinações sociais que lhe são exteriores, e em especial a determinações que são exteriores ao modelo que construímos para analisar o TPB neste setor. Na resposta a esta questão, começamos por realçar as tendências verificadas e só depois as diferenças com significado estatístico.

Relativamente à organização vertical do trabalho podemos afirmar, com base nos gráficos 1 e 2 (ver dados em detalhe no anexos VIIIa), que a maioria (67%) dos resíduos ajustados (Raj) está polarizada pela oposição entre TPH (33%) e TPI (34%), sendo os restantes constrangimentos relativos a valores de não verticalidade (Não_Vt). Uma polarização equivalente ocorre na organização discricional do trabalho (dados dos gráficos 3 e 4) pois, como se pode ver, a grande maioria dos resíduos ajustados (65%) está concentrada nos quadrantes relativos a TPA (35%) e TPF (30%) (ver dados em detalhe no anexos VIIIb), sendo os restantes constrangimentos relativos a valores de não discricionariedade (Não_Dc). Assim, como tínhamos pressuposto, as duas dimensões de organização do TPB não se opõem, dado que a concentração dos resíduos ajustados nas modalidades mais típicas coexiste com igual expressão, tanto na verticalidade como na discricionariedade (sempre cerca de 2/3 do total das categorias de constrangimento social).

⁴⁰ Sobre estas variáveis, ver em detalhe a metodologia do estudo, apresentada no capítulo anterior.

Gráfico 1 - Constrangimentos socio-organizacionais versus Verticalidade

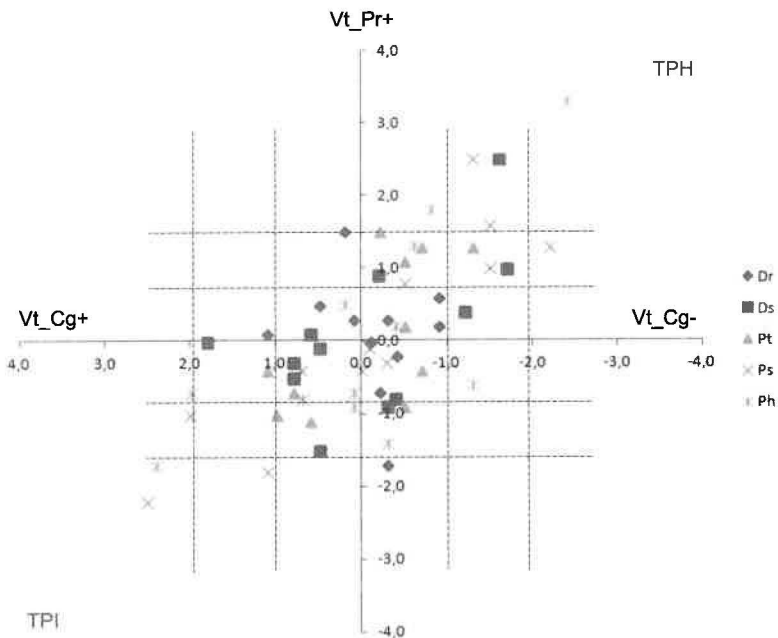
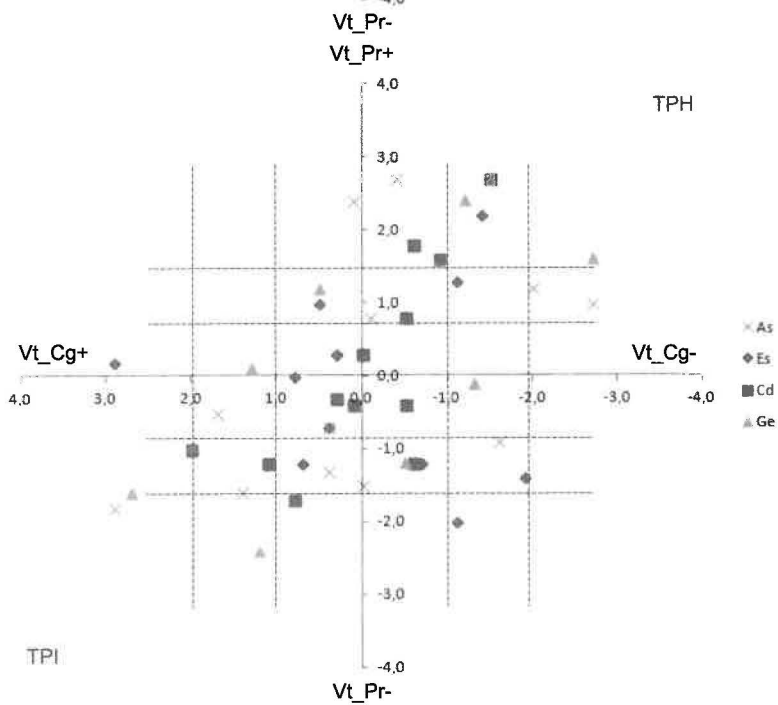
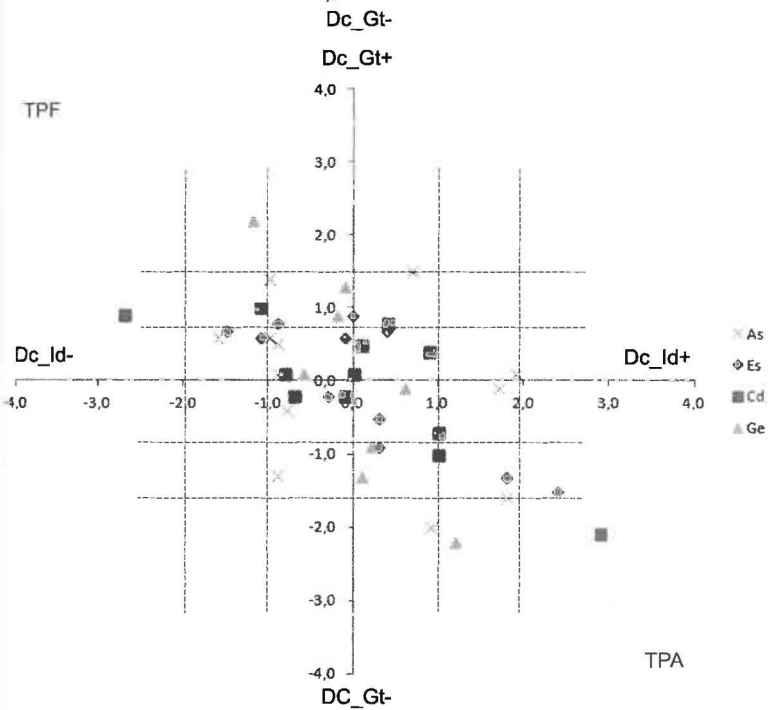
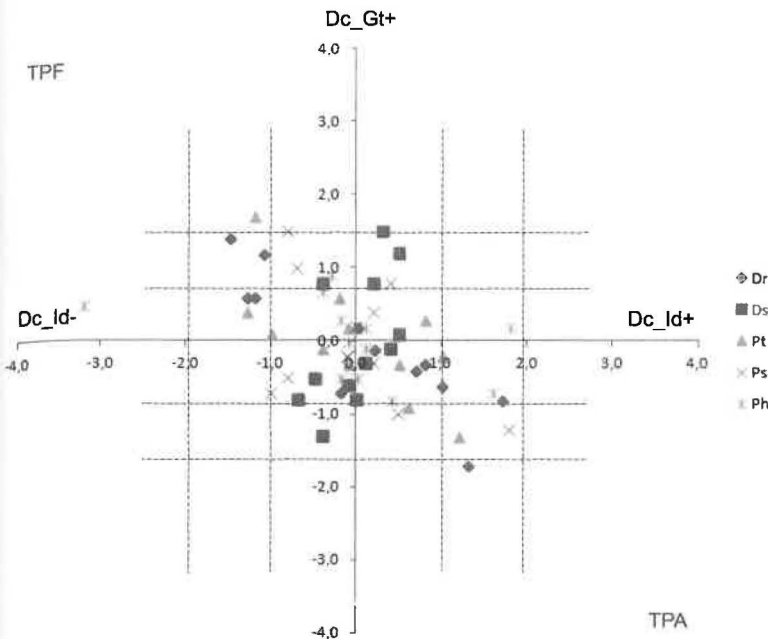


Gráfico 2 - Constrangimentos macrosociais versus Verticalidade





A observação dos gráficos permite também facilmente verificar que existem muitos valores de desajustamento que estão próximos da origem dos eixos dos gráficos. Assim, se considerarmos apenas os valores padronizados de ajustamento de $z > 1$ ou $z < -1$, tal como estão assinalados nos gráficos, podemos verificar uma importante redução do número de categorias das variáveis de constrangimento que se pode considerar terem resíduos ajustados relevantes. Na organização vertical do trabalho, 42% das

categorias são excluídas (44 do total de 104) e na dimensão discricional são excluídas 65% das categorias (68 das 104). Em consequência desta redução, a concentração dos resíduos ajustados na dimensão de verticalidade (nos quadrantes 1 e 3 dos gráficos 1 e 2) aumenta para 73% (com 40% de TPH e 33% de TPI) sendo que aumenta ainda mais na dimensão de discricionariedade (quadrantes 2 e 4 dos gráficos 3 e 4) passando TPA e TPF a representar 80% (33% mais 47%, respetivamente). Repare-se que TPH tem mais peso face a TPI e que TPF tem mais peso face a TPA.

Quando desagregamos os valores de desajustamento pelos dois grupos de variáveis de constrangimento social (socio-organizacionais e macrosociais), verificamos que, na comparação entre os gráficos 1 e 2, na verticalidade, são os constrangimentos socio organizacionais, ainda que pouco mais, que ganham mais relevo, tanto no número de categorias mais desajustadas como na progressiva maior concentração nas modalidades de TPH e TPI ou de TPA e TPF (ver anexo VIIIa); na dimensão de discricionariedade, ao comparar o gráfico 3 com o 4, como o número de categorias desajustadas é menor, o contraste dos resíduos ajustados entre os dois grupos de variáveis de constrangimento não é tão evidente (ver anexo VIIIb).

Em conclusão, com base nestes dados descritivos, poderemos dizer, por um lado, que o modelo que desenvolvemos para analisar o TPB parece ter suficiente valor discriminativo (fiabilidade) face à realidade existente, dado que, à medida que nos afastamos da origem dos eixos dos gráficos que concretizam a nossa hipótese de análise, os valores indeterminados de tipo de TPB, de não verticalidade e de não discricionariedade na organização do trabalho, vão diminuindo.

Por outro lado, poderemos concluir, ainda que provisoriamente, que os constrangimentos sociais parecem ter pouca influência na explicação das configurações do TPB, independentemente de serem de natureza socio organizacional ou macrosocial. Quando essa influência parece mais evidente, ela faz-se sentir numa maior dependência do trabalho para com o comando hierárquico (e não tanto para com a colegialidade profissional) e para com o controlo externo (e não tanto para com a rotinização e previsibilidade), dado que a verticalidade predomina sobre a discricionariedade e TPH e TPF predominam sobre TPI e TPA.

5.2.2. *Análise dos dados*

Repare-se que as tendências que acabámos de apontar, quanto às modalidades dominantes de TPB, não são coincidentes com os dados que apresentamos no capítulo 4. Neste capítulo, quando descrevemos a configuração geral do TPB, para a maioria dos inquiridos, nas várias orientações de atividade em TS e nas respostas mais consistentes, era TPA (e o contíguo TPH/A) e depois TPI e TPH que ganhavam em geral maior relevo percentual, sendo que TPF não tinha quase nenhuma expressão. Agora, sob a influência de constrangimentos objetivos exteriores à subjetividade dos profissionais, a configuração dominante do TPB muda. E muda, como seria de esperar (para que o modelo de análise evidencie fiabilidade), no sentido de dar mais realce às modalidades de TPB que mais são reveladoras de controlos externos e centralização das decisões ao/no TS, a saber: TPH e TPF, ambos posicionados em "C+" no modelo de análise.

Mas, tal como foi indiciado atrás, podemos realizar uma análise mais fundamentada se considerarmos apenas os casos em que os resíduos ajustados têm significado estatístico (para $p < 0,05$), isto é, quando $z > 1,96$ ou $z < -1,96$ (quadros 15, 16 e 17). O quadro 15, relativo à verticalidade, e o quadro 16, relativo à discricionariedade, identificam a categoria da variável de constrangimento em que o valor é estatisticamente significativo, bem como a orientação da atividade (estratégica, hierárquica, logística ou relacional) que provoca maior desajustamento. Nestes quadros, também estão assinaladas as variáveis que não revelam qualquer associação com significado estatístico (n.s.).⁴¹ O quadro 17 resume os quadros 15 e 16 e permite uma leitura mais fácil sobre as relações mais significativas entre as dimensões de orientação da atividade e os tipos de TPB.

Quadro 15 – Resíduos ajustados para a verticalidade do TS segundo os constrangimentos sociais e orientação da tarefa

Verticalidade do trabalho social:	Vt_Pr	Vt_Cg	Tipo de TPB
Constrangimentos socio organizacionais:			
Dimensão dos recursos (Dr):	n.s.	n.s.	-
Diversidade dos serviços:			
proteção social (x) orientação estratégica	2,5	-1,6	TPH
Profissionalização do trabalho (Pt):	n.s.	n.s.	-
Profissionalização serviços (Ps):			
médio (x) orientação estratégica	-2,2	2,5	TPI
médio-alto e alto (x) orientação logística	2,5	-1,3	TPH
baixo-médio e baixo (x) orientação relacional	-1,0	2,0	TPI
médio-alto e alto (x) orientação relacional	1,3	-2,2	TPH
Posição profissional na hierarquia (Ph):			
superior (x) orientação hierárquica	3,3	-2,4	TPH
subordinada (x) orientação hierárquica	-1,7	2,4	TPI
intermédia (x) orientação relacional	-0,7	2,0	TPI
Constrangimentos macrosociais:			
Ambiente socioeconómico (As):			
zona2 (x) orientação estratégica	2,7	-0,4	TPH
zona2 (x) orientação hierárquica	1,2	-2,0	TPH
zona1 (x) orientação logística	-1,8	2,9	TPI
zona2 (x) orientação logística	1,0	-2,7	TPH
zona2 (x) orientação relacional	2,4	0,1	Não_Vt
Estatuto social (Es):			
elevado (x) orientação estratégica	-2,0	-1,1	
elevado (x) orientação logística	0,2	2,9	Não_Vt Não_Vt
baixo (x) orientação relacional	2,2	-1,4	TPH
Conteúdo disciplinar (Cd):			
predominância socioeconómica (x) orientação relacional	-1,0	2,0	TPI
predominância educativa e cultural (x) orientação relacional	2,7	-1,5	TPH
Gênero (Ge):			
masculino (x) orientação logística	1,6	-2,7	TPH
feminino (x) orientação logística	-1,6	2,7	TPI
masculino (x) orientação relacional	2,4	-1,2	TPH
masculino (x) orientação relacional	-2,4	1,2	TPI

⁴¹ Nota sobre como dever ser feita a leitura dos dados no quadro. Na primeira linha, onde está escrito “proteção social (x) orientação estratégica” deve ler-se assim: na variável diversidade dos serviços prestados, no que respeita a verticalidade, no caso em que as tarefas são de proteção social e têm uma orientação estratégica, observa-se uma tendência positiva para verticalidade piramidal (TPH). E assim sucessivamente.

Quadro 16 - Valores dos resíduos ajustados para a verticalidade do TS segundo os constrangimentos sociais e orientação da tarefa

Discricionariedade do trabalho social:	De_Id	De_Gt	Tipo de TPB
Constrangimentos socio organizacionais:			
Dimensão dos recursos (Dr):	n.s	n.s	-
Diversidade dos serviços (Ds):	n.s	n.s	-
Profissionalização do trabalho (Pt):	n.s	n.s	-
Profissionalização dos serviços (Ps):	n.s	n.s	-
Posição hierárquica (Ph):			
subordinada (x) orientação logística	-3,2	0,5	TPF
Constrangimentos macrosociais:			
Ambiente socioeconómico (As):			
zona1 (x) orientação estratégica	-2,0	0,9	TPF
Estatuto social (Es):			
baixo (x) orientação estratégica	2,4	-1,5	TPA
Conteúdo disciplinar (Cd):			
predominância psicossocial e clínica (x) orientação estratégica			
predominância educativa e cultural (x) orientação estratégica	-2,7	0,9	TPF
	2,9	-2,1	TPA
Género (Ge):			
masculino (x) orientação estratégica	1,2	-2,2	TPA
feminino (x) orientação estratégica	-1,2	2,2	TPF

Quadro 17 - Resíduos ajustados significativos das dimensões de orientação das tarefas pelas dimensões verticalidade e discricionariedade

Constrangimentos sociais:	Total	Vt	Tipos de TPB em Vt	Dc	Tipos de TPB em Dc
Socio organizacionais:	9 (31%)	8 (28%)	4TPH; 4TPI	1 (3%)	1TPF
Orientação Hierárquica	2	2	1TPH; 1TPI	0-	
Orientação Estratégica	2	2	1TPH; 1TPI	0-	
Orientação Logística	2	1	1TPH	1	1TPF
Orientação Relacional	3	3	1TPH; 2TPI	0-	
Macrosociais:	20 (69%)	14 (48%)	7TPH; 4TPI; 3Não-Vt	6 (21%)	3TPA;3TPF
Orientação Hierárquica	1	1	1TPH	0-	
Orientação Estratégica	8	2	1TPH; 1Não-Vt	6	3TPA;3TPF
Orientação Logística	55		2TPH; 2TPI; 1Não-Vt	0-	
Orientação Relacional	66		3TPH; 3TPI	0-	
Total geral	29 (100%)	22 (76%)	11TPH; 8TPI; 1Não-Vt	7 (24%)	3TPA;4TPF

Tomando apenas por referência o quadro 17, confirmamos uma parte da descrição anterior: a maior influência dos constrangimentos sociais sobre verticalidade, mais do que sobre a discricionariedade, é ampliada (Vt: 22/29=76%; Dc: 7/29=24%); a predominância de TPH sobre TPI é confirmada (respetivamente, 11+7 e 4+8 num total de 22 resíduos ajustados estatisticamente significativos). Por outro lado, as descrições atrás apresentadas não se confirmam: a predominância de TPF sobre TPA não ocorre (ficam, respetivamente, por 4 e 3, no total de 7 resíduos ajustados estatisticamente significativos); o equilíbrio na importância que os dois tipos de constrangimentos sociais têm sobre o TPB também não se verifica, pois as categorias das variáveis macrosociais provocam bastante mais resíduos ajustados significativos (22/29=76%) do que as relativas aos constrangimentos socio organizacionais (7/29=24%).

Os quadros 15 e 16 permitem ainda constatar que: (1) as variáveis de constrangimento sócio organizacional, que são decisivas para influenciar o TPB, são, no fundamental, duas (profissionalização dos serviços e posição profissional na hierarquia), sendo as restantes quatro irrelevantes, ou quase; (2) todas as quatro variáveis de constrangimento macrossocial têm categorias com valores significativos, embora haja apenas duas que têm maior destaque (ambiente sócio económico e género).

Estas constatações sobre as variáveis de constrangimento socio organizacional parecem ser coerentes com as conclusões anteriores confirmadas: se a componente hierárquica das organizações e o TPH têm relações significativas com os constrangimentos sociais então, é de esperar que a variável “posição hierárquica” tenha particular relevo. Aliás, neste tópico, é importante assinalar, como se pode ver nos quadros 15 e 16, que as posições superiores na hierarquia estão associadas a TPH e que as posições hierárquicas intermédias e subordinadas estão associadas a TPI e a TPF. Uma diferenciação que dá conta de quanto a percepção que os profissionais dirigentes têm das formas organizacionais do trabalho social tende a não pressupor formas colegiais de organização do trabalho, enquanto os profissionais não dirigentes salientam a colegialidade presente em TPI e a adaptabilidade ao contexto local presente em TPF, porventura em resultado da sua continuada experiência de trabalho operacional de equipa⁴².

A diferenciação na configuração do TPB também ocorre na variação da profissionalização dos serviços, como também se pode verificar no quadro 5: quando a profissionalização dos serviços é mais elevada e, portanto, são criadas condições para que haja uma maior especialização do TS, aparecem associações com TPH e, portanto, formas organizacionais de trabalhar em que o comando hierárquico precisa estar mais saliente; quanto a profissionalização é menor e, portanto, tende a ser exigida uma maior polivalência dos profissionais nos serviços, aparecem associações a TPI e, portanto, as formas organizacionais voltam a estar relacionadas com a colegialidade profissional, porventura relacionada com um trabalho de equipa mais interdisciplinar.

No que se refere às variáveis macrossociais, poderemos continuar a análise sobre as relações das categorias da mesma variável com vários tipos de TPB, tomando por referência os quadros 15 e 16. Assim, considerando a variável “ambiente sócio económico”, poderemos verificar que a zona 2 (zona de Braga) está sempre associada a TPH, enquanto a zona 1 (zona do Porto) aparece associada a TPI ou a TPF. Esta variação parece indicar que um ambiente social mais industrial e com maior peso das classes populares (ver caracterização das zonas no capítulo 4) favorece o aparecimento de formas burocráticas com hierarquias mais piramidais e fixas, enquanto que ambientes mais metropolitanos e com maior peso de estratos sociais com maior estatuto social parecem favorecer o aparecimento do trabalho colegial e da flexibilidade das equipas. Em qualquer caso, surpreende-nos esta aparente diluição das fronteiras organizacionais face ao meio social envolvente mais vasto, mas que, no entanto, não deixa de ser coerente com a conclusão, já avançada, de que

⁴² Para um maior detalhe sobre as características dos vários tipos de TPB (TPH, TPI, TPF e TPA) e sua associação com as formas organizacionais, ver capítulo 4. Sobre as relações entre o TPB e o trabalho de equipa, ver capítulo 7.

os constrangimentos socio organizacionais têm menor relevo no TPB do que os constrangimentos macrossociais.

Na variável “género”, também verificamos uma associação diferenciada de vários tipos de TPB com diferentes categorias: o género feminino aparece sempre associado a TPI na dimensão de verticalidade enquanto o género masculino aparece sempre associado a TPH; na dimensão de discricionariedade, repete-se a diferenciação o feminino aparece associado a TPF e o masculino associado a TPA. A predominância do género feminino nas equipas de trabalho social neste setor poderá explicar esta variação pois, aparentemente, os homens parecem reconhecer estar um pouco à parte das equipas de trabalho colegial que favorecem o surgimento das formas organizacionais relativas a TPI mas, ao mesmo tempo, as mulheres parecem reconhecer ser mais controladas externamente e ter mais flexibilidade na ação (como acontece em TPF, comparativamente com TPA) do que acontece com os homens. Esta hipótese de explicação pode não ser mais do que a reprodução de um estereótipo social, interiorizado pelos próprios profissionais, facto que nos surpreende ocorrer neste setor. O pequeno número de homens considerados na nossa amostra exige que este tópico tenha noutros estudos uma análise mais cuidada.

Por fim, o mesmo tipo de análise pode ser feito com a variável “conteúdo disciplinar” e “estatuto social”, tomando por referência os quadros 15 e 16. Nos grupos profissionais com conteúdos educativos e com menor estatuto, onde existe uma maior proporção de educadores sociais e de educólogos, aparecem os tipos TPH e TPA, indicando que os processos de trabalho estão mais rotinizados e previsíveis nestes grupos, dado, por hipótese, serem aqueles que, comparativamente, mais respondem a problemas previamente definidos. Os conteúdos económico sociais, onde estão contidos os grupos profissionais de sociólogos e economistas/gestores, aparecem em TPI, indicando, por hipótese, que são estes grupos que têm menor especificidade na sua educação formal para este setor e que, portanto, mais dependem do trabalho colegial com outras profissões de TS. Os psicólogos e os assistentes sociais, contidos nas categorias de conteúdos psicossociais e clínicos, aparecem associados, como se esperaria, a TPF, onde as formas organizacionais de trabalho têm mais em vista responder mais diretamente à especificidade dos casos, ainda que a flexibilidade de processos esteja na dependência de controlos externos fortes.

O quadro 17 permite-nos ainda fazer um outro tipo de análise, relacionando os tipos de TPB e as dimensões de organização do trabalho com as orientações da atividade. A orientação estratégica destaca-se de todas as outras: é quase exclusiva na dimensão discricional de organização do trabalho (6 em 7 dos resíduos ajustados estatisticamente significativos) e, comparativamente, é a que tem maior peso na totalidade das categorias com valores de desajustamento significativos ($2+8=10$, num total de 29). Por ordem decrescente, vem a seguir a orientação relacional ($3+6=9$), a orientação logística ($2+5=7$) e no final, com pouco relevo, a orientação hierárquica ($2+1=3$). Nas três orientações com maior relevo estatístico os valores significativos de desajustamento são mais frequentes nas variáveis de constrangimento macrossocial.

As diferentes orientações da atividade não parecem associadas a uma diferenciação do TPB quando são afetadas pelos constrangimentos sociais: em todas as quatro orientações da atividade, a associação dos constrangimentos sociais com o TPH e com o TPI ou com TPF e TPA (quando existe) aparece com (ou quase) igual frequência. Nem mesmo nas orientações mais polarizadas pela natureza política e simbólica das atividades, a estratégica e a relacional, os constrangimentos sociais externos determinam tipos consistentes de TPB. No entanto, são estas duas orientações, que aparentam ser, comparativamente, mais dependentes de constrangimentos externos (maior número de categorias com valores de desajustamento significativo) e, portanto, potencialmente, são estas atividades de TS que são mais problemáticas para os profissionais. Este é um tópico que exigirá noutros estudos uma análise mais aprofundada.

Entretanto, será que poderemos dizer que os dados analisados nesta secção permitem reforçar a hipótese de que o TPB, neste setor, dependerá mais dos conteúdos específicos do TS, subjetivamente construídos pelos profissionais, do que dos constrangimentos sociais externos ao TS. É isso que passaremos, comparativamente, a avaliar na secção a seguir.

5.3. IMPACTO DA SUBJETIVIDADE DO TRABALHO SOCIAL NO TPB

Os dados que apresentamos de seguida referem-se ao modo como os profissionais tipificam e categorizam o conteúdo do TS. Referem-se, portanto, a variáveis que, dentro dos limites do formulário de entrevista utilizado, pretendem dar conta da subjetividade dos inquiridos, quando comparam a frequência e importância relativas de diferentes designações e descrições de tarefas e conteúdos de TS. Os dados são apresentados nos gráficos 5, 6, 7 e 8. Com eles, pretendemos responder à seguinte questão: qual o grau de influência que as variáveis dos conteúdos do TS têm sobre a variação e configuração do TPB?

O objetivo desta pergunta é saber se a especificidade e a subjetividade do trabalho profissional no terceiro setor social podem implicar uma configuração para o TPB. Trata-se ainda, de saber se, em comparação, estes fatores de natureza subjectiva ao TS, tendencialmente inscritos no fazer e no pensar dos profissionais, poderão ser considerados como tendo mais importância e influência do que os fatores externos, de potencial constrangimento social, que analisámos na secção anterior.

Como é esperado acontecer, e como facilmente se pode observar através dos gráficos 5 e 6, na organização vertical do trabalho, a maioria dos valores de resíduos ajustados das variáveis consideradas (78%) situam-se nos quadrantes 1 e 3. São relativos a TPH e TPI, correspondente, respetivamente, a 41% e a 37%, para um número total de 144 categorias (ver anexo VIIIc). Uma menor concentração ocorre na organização discricional do trabalho, pois, como se pode perceber nos gráficos 7 e 8, apesar da maioria dos valores desajustamento estarem concentrados nos quadrantes 2 e 4, relativos a TPA e TPF, a sua proporção no total atinge apenas 58% (respetivamente 30% + 28%, ver anexo VIIIId).

Gráfico 5 - Tipificação versus Verticalidade

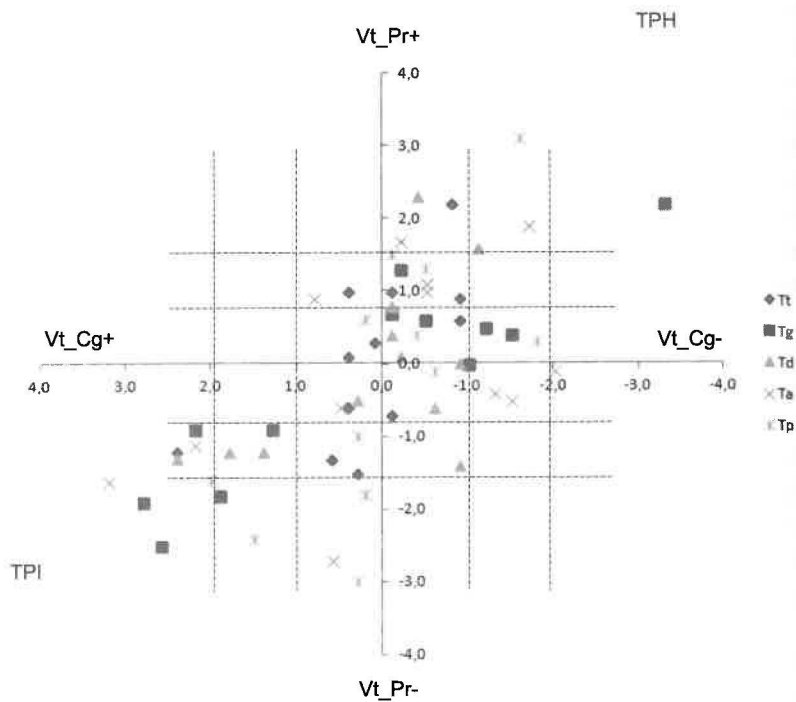
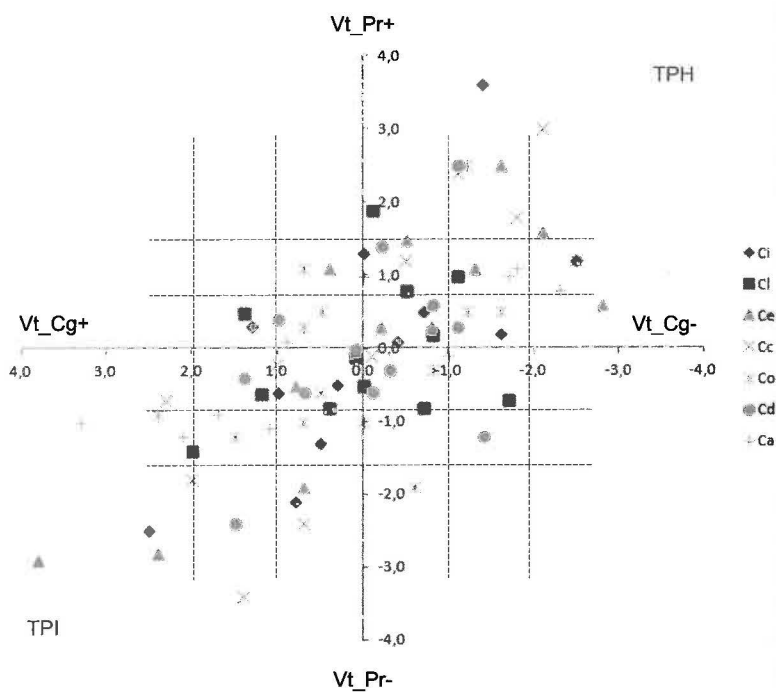


Gráfico 6 - Categorização versus Verticalidade



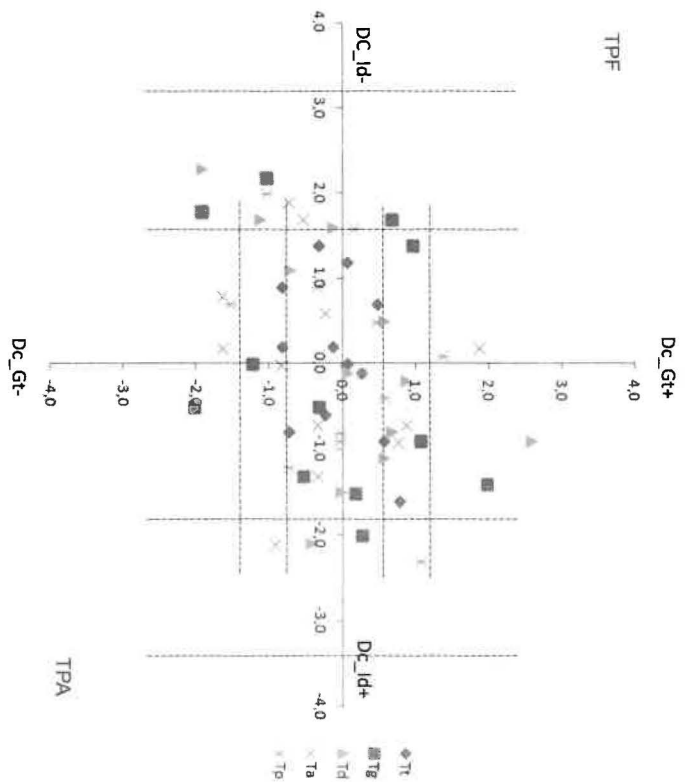


Gráfico 7 - Tipificação versus Discricionarieidade

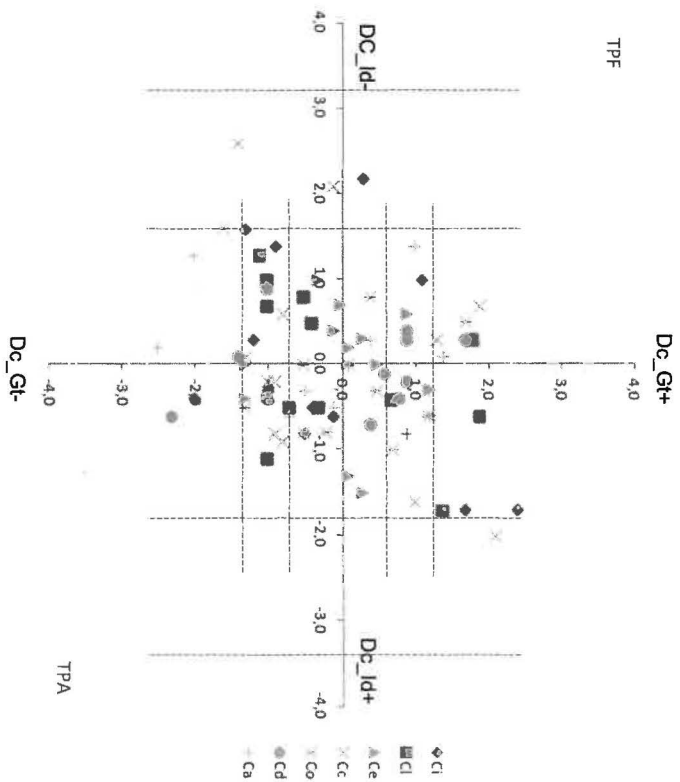


Gráfico 8 - Categorização versus Discricionarieidade

No entanto, como mais uma vez existem muitos valores próximos da origem do eixo (38%, no gráfico 5; e 49%, no gráfico 6), as percentagens encontradas crescem bastante quando se consideram apenas os valores padronizados de ajustamento de $z > 1$ e de $z < -1$. Nestes casos, tal como acontecia com as variáveis de constrangimento, as concentrações de TPH e de TPI sobem para 87% (com respetivamente 43%+44%) e as de TPA e TPF sobem para 65% (com respetivamente 38%+27%).

Estes 87% na dimensão de verticalidade de TPH mais TPI são superiores à mesma percentagem que encontramos para as variáveis de constrangimento social (73%). Ao inverso, os 65% de TPA e de TPF que aqui encontramos são inferiores aos 80% que encontramos para as variáveis de constrangimento social. Também, ao contrário do que acontecia com as categorias das variáveis de constrangimento social, aqui, a predominância de TPH sobre TPI e de TPF sobre TPA não se verifica. Aliás, à medida que nos afastamos da origem dos eixos, verificamos o contrário (ver anexos VIIIc e VIIIId): os valores de desajustamento mais elevados ocorrem mais em TPI do que em TPH e mais em TPA do que em TPF. A diferença não é muita, mas inverte-se a tendência percentual que ocorria com as variáveis de constrangimento social.

Em resumo, o princípio de verticalidade na organização do TS parece ser mais afetado pelo conteúdo subjetivo do trabalho do que pelos constrangimentos externos, e no princípio discricional parece ocorrer o inverso. Os tipos de TPB que enfatizam mais os controlos externos e a centralização decisora (TPH e TPF) deixam de ser predominantes perante a subjetivização do TS, ao inverso do que acontecia com os constrangimentos sociais.

Quando desagregamos os valores de desajustamento pelos dois grupos de variáveis de conteúdos de TS (tipificação e categorização), e continuamos a considerar apenas os valores de desajustamento menos próximos da origem dos eixos ($Raj > 1$ e de $Raj < 1$) (ver anexos VIIIc e VIIIId), algumas das tendências resumidas atrás ocorrem igualmente: maior peso relativo da verticalidade e menor da discricionariedade; não predominância de TPF sobre TPA. No entanto, o mesmo já não se pode dizer sobre a relação entre TPH e TPI: existem tendências contraditórias conforme se consideram as variáveis de tipificação, onde a linguagem de descrição do trabalho profissional é mais institucional, e as variáveis de categorização, onde as descrições são mais detalhadas e pormenorizadas.

Podemos dizer, por um lado, que os dados carecem de aprofundamento analítico porque, para nós, não é evidente qual a explicação que poderemos avançar para o facto do princípio de organização vertical parecer ser mais sensível à subjetividade do TS do que aos constrangimentos sociais e o inverso acontecer com o princípio discricional. Por outro lado, poderemos dizer que compreendemos mais facilmente que TPH e TPF percam a predominância que tinham, pois ambos os tipos (tal como as variáveis de constrangimento social) salientam a força dos fatores externos (controlo e decisões centrais) sobre os processos de trabalho (rotinas e previsões), sendo que estes são potencialmente mais próximos da subjetividade dos profissionais. No entanto, os dados contraditórios encontrados na comparação entre tipos e categorias de conteúdos também exigem mais aprofundamento.

5.4. ANÁLISE COMPARATIVA FINAL

À semelhança do que foi feito na secção 5.2.2, podemos realizar uma análise mais aprofundada sobre a subjetividade do TS, se considerarmos apenas as categorias em que os resíduos ajustados têm significado estatístico ($p < 0,05$), isto é, quando $Raj > 1,96$ ou $Raj < -1,96$. Para este efeito, deverão ser considerados os dados apresentados nos quadros 18, 19 e 20). O quadro 20 resume as tendências apresentadas nos quadros 18 e 19 e salienta a relação entre as orientações da atividade e os tipos de TPB.

Com base nestes três quadros, podemos afirmar que o número de categorias com desajustamento que passamos a considerar reduz-se muito. Passa, na dimensão de verticalidade, para 28% da totalidade das categorias (40 em 144), e na discricionariedade, para 14% (19 em 144) das categorias (ver pormenores no anexo VIIIc e VIIIId). Também ocorre uma maior concentração dos resíduos ajustados nos tipos de TPB que são polarizados em cada dimensão de organização do trabalho: na dimensão de verticalidade, TPH e TPI passam a representar 98% da totalidade das categorias com significação estatística (38% + 60%, respetivamente) e na dimensão de discricionariedade TPA e TPF representam menos, 69% (40% + 30%, respetivamente).

Em geral, as variáveis de conteúdos de TS têm uma influência significativa no TPB em 42% das categorias respetivas ($Vt=28\% + Dc=14\%$), as variáveis de tipificação dos conteúdos têm ligeiramente mais influência no TPB na dimensão de discricionariedade, e na dimensão de verticalidade, são as variáveis de categorização que têm uma ligeira vantagem (continuar a ver pormenores nos anexo VIIIc e VIIIId). Estas tendências quantitativas indicam que a influência da subjetivação do TS sobre o TPB é maior do que aquela que encontramos nas categorias e variáveis de constrangimento social (que descrevemos na secção 5.2.2.), ainda que não gerem uma diferença tão grande entre os dois grupos de variáveis e os dois tipos de organização do trabalho.

Uma olhar mais atento para o quadro 20, permite constatar que as categorias e variáveis de categorização dos conteúdos do TS têm, comparativamente, em número, mais influência estatística no TPB ($n=33$) do que as categorias e variáveis de tipificação ($n=26$). Com o auxílio do quadro 18 poderemos também constatar, que no grupo das variáveis de tipificação e na dimensão de verticalidade, destacam-se, na maior influência que têm sobre o TPB, as variáveis nas tarefas gestonárias, tarefas administrativas e tarefas predominantes e, dentro destas, para a prevalência de TPI sobre TPH nas várias categorias. No grupo das variáveis de categorização de conteúdos na dimensão de verticalidade, destaque para as variáveis de conteúdos de concepção, de entajuda e de conteúdos informacionais, e dentro do conjunto das categorias consideradas, também à prevalência de TPI sobre TPH. Com o auxílio do quadro 19, podemos verificar que, no grupo de variáveis de tipificação, destacam-se as tarefas gestonárias e que, no grupo de variáveis de categorização, continuam a destacar-se os conteúdos de concepção e informacionais, sem que haja uma prevalência evidente de nenhum tipo de TPB sobre outro.

Quadro 18 - Resíduos ajustados para a verticalidade do trabalho social, para a tipificação e categorização do trabalho social e por orientação das tarefas

Verticalidade do trabalho social	Vt_Pr	Vt_Cg	Tipo de TPB
Tipificação do conteúdo do trabalho social			
Predominância tarefas técnicas (Tt):			
baixa e nula (x) orientação estratégica	-1,2	2,4	TPI
baixa e nula (x) orientação relacional	2,2	-0,8	TPH
Predominância tarefas gestonárias (Tg):			
baixa e nula (x) orientação estratégica	-2,5	2,6	TPI
baixa e nula (x) orientação hierárquica	-0,9	2,2	TPI
intermédia (x) orientação logística	2,2	-3,3	TPH
baixa e nula (x) orientação logística	-1,9	2,8	TPI
Predominância tarefas decisoras (Td):			
alta (x) orientação hierárquica	2,3	-0,4	TPH
baixa e nula (x) orientação logística	-1,3	2,4	TPI
Predominância tarefas administrativas (Ta):			
alta (x) orientação hierárquica	-0,1	-2,0	Não_Vt
intermédia (x) orientação hierárquica	-1,1	2,2	TPI
intermédia (x) orientação logística	-1,6	3,2	TPI
intermédia (x) orientação relacional	-2,7	0,6	TPI
Tarefas predominantes (Tp):			
tarefas não técnicas (x) orientação estratégica	-3,0	0,3	TPH
técnicas (x) orientação hierárquica	-2,4	1,5	TPI
equidade (x) orientação hierárquica	3,1	-1,6	TPH
técnicas (x) orientação relacional	-1,6	2,0	TPI
Categorização do conteúdo do trabalho social			
Predominância conteúdos informacionais (Cif):			
média-alta (x) orientação logística	3,6	-1,4	TPH
média-baixa e baixa (x) orientação logística	-2,1	0,8	TPI
alta (X) orientação relacional	1,2	-2,5	TPH
média-baixa e baixa (X) orientação relacional	-2,5	2,5	TPI
Predominância conteúdos liderança (Cl):			
média-baixa e baixa (X) orientação relacional	-1,4	2,0	TPI
Predominância conteúdos entreajuda (Ce):			
média-alta (x) orientação hierárquica	1,6	-2,1	TPH
média-alta (x) orientação relacional	2,5	-1,6	TPH
média-baixa e baixa (x) orientação hierárquica	-2,8	2,4	TPI
média-alta (x) orientação relacional	0,6	-2,8	TPH
média-baixa e baixa (x) orientação relacional	-2,9	3,8	TPI
Predominância conteúdos conceção (Cc):			
alta (x) orientação estratégica	1,2	-2,5	TPH
média-baixa e baixa (x) orientação hierárquica	-1,8	2,0	TPI
média-baixa e baixa (x) orientação estratégica	-0,7	2,3	TPI
média-alta (x) orientação logística	3,0	-2,1	TPH
média-baixa e baixa (x) orientação logística	-2,4	0,7	TPI
média-alta (x) orientação relacional	2,4	-1,1	TPH
média-baixa e baixa (x) orientação relacional	-3,4	1,4	TPI
Predominância conteúdos comunicação (Co):			
média-alta (x) orientação relacional	2,5	-1,2	TPH
média-baixa e baixa (x) orientação relacional	-0,9	2,4	TPI
Predominância conteúdos diagnóstico (Cd):			
alta (x) orientação hierárquica	2,5	-1,1	TPH
média-baixa e baixa (x) orientação hierárquica	-2,4	1,5	TPI
Predominância conteúdos aconselhamento (Ca):			
média-baixa e baixa (x) orientação hierárquica	-1,2	2,1	TPI
média-baixa e baixa (x) orientação logística	-1,0	3,3	TPI
média-alta (x) orientação relacional	0,8	-2,3	TPH

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Quadro 19 – Resíduos ajustados para a discricionariedade do trabalho social, para a tipificação e categorização do trabalho social e por orientação das tarefas

Discricionariedade do trabalho social	Dc_Id	Dc_Gt	Tipo de TPB
Tipificação do conteúdo do trabalho social			
Predominância tarefas técnicas (Tt):	n.s	n.s	-
Predominância tarefas gestonárias (Tg):			
intermédia (x) orientação estratégica	2,2	-1,0	TPA
alta (x) orientação hierárquica	-1,4	2,0	TPF
baixa (x) orientação hierárquica	-0,5	-2,0	Não_Dc
baixa (x) orientação logística	-2,0	0,3	TPF
Predominância tarefas decisoras (Td):			
alta (x) orientação logística	2,3	-1,9	TPA
baixa (x) orientação logística	-0,9	2,6	TPF
alta (x) orientação relacional	-2,1	-0,4	Não_Dc
Predominância tarefas administrativas (Ta):			
intermédia (x) orientação relacional	-2,1	-0,9	Não_Dc
Tarefas predominantes (Tp):			
técnicas (x) orientação relacional	2,0	-1,0	TPA
equidade (x) orientação relacional	-2,3	1,1	TPF
Categorização do conteúdo do trabalho social			
Predominância conteúdos informacionais (Cif):			
média-baixa e baixa (x) orientação estratégica	-1,7	2,4	TPF
média-alta (x) orientação logística	2,2	0,3	Não_Dc
média-baixa e baixa (x) orientação logística	-0,4	-2,0	Não_Dc
Predominância conteúdos liderança (Cl):	n.s	n.s	-
Predominância conteúdos entreajuda (Ce):	n.s	n.s	-
Predominância conteúdos conceção (Cc):			
média-alta (x) orientação estratégica	2,6	-1,4	TPA
média-baixa e baixa (x) orientação estratégica	-2,0	2,1	TPF
média-alta (x) orientação relacional	2,1	-0,1	TPA
Predominância conteúdos comunicação (Co):	n.s	n.s	-
Predominância conteúdos diagnóstico (Cd):			
alta (x) orientação logística	-0,6	-2,3	Não_Dc
Predominância conteúdos aconselhamento (Ca):			
alta (x) orientação hierárquica	0,2	-2,5	TPA
alta (x) orientação logística	1,3	-2,0	TPA

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Quadro 20 – Representatividade (resíduos ajustados significativos) das dimensões de orientação das tarefas pelas dimensões verticalidade e discricionariedade

Conteúdos do trabalho social:	Total	Vt	Tipos de TPB	Dc	Tipos de TPB
Tipificação do conteúdo :	26 (44%)	16 (27%)	5TPH; 10TPI; 1Não_Vt	10 (17%)	3TPA; 4TPF; 3Não_Dc
Orientação Hierárquica	8	6	2TPH; 3TPI; 1Não_Vt	2	1TPF; 1Não_Dc
Orientação Estratégica	4	3	1TPH; 2TPI	1	1TPA
Orientação Logística	5	4	1TPH; 3TPI	3	1TPA; 2TPF
Orientação Relacional	7	3	1TPH; 2TPI	4	1TPA; 1TPF; 2Não_Dc
Categorização do conteúdo:	33 (56%)	24 (41%)	12TPH; 13TPI	9 (15%)	4TPA; 2TPF; 3Não_Dc
Orientação Hierárquica	7	6	2TPH; 4TPI	1	1TPA
Orientação Estratégica	5	2	1TPH; 1TPI	3	1TPA; 2TPF
Orientação Logística	9	5	2TPH; 3TPI	4	1TPA; 3Não_Dc
Orientação Relacional	12	11	6TPH; 5TPI	1	1TPA
Total Geral	59 (100%)	37 (68%)	17TPH; 23TPI; 1Não_Vt	19 (32%)	7TPA; 6TPF; 6Não_Dc

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Assim, os três quadros (18, 19 e 20) confirmam as tendências descritas na secção anterior, quanto à predominância de TPI sobre TPH, enquanto a predominância de TPA sobre TPF não se confirma (nem se verifica o inverso), dado existirem muitos tipos de desajustamento de “não discricionariedade”, ainda que o princípio de verticalidade na organização do trabalho continue a ter maior peso relativo do que a discricionariedade (embora a diferença diminua). Se olharmos mais atentamente para o quadro 20, verificamos que esta constatação, sobre a prevalência de TPI sobre TPH, ocorre mais facilmente nas categorias e variáveis de tipificação dos conteúdos de trabalho (5TPH e 10TPI) e não tanto nas categorias e variáveis de categorização (12TPH e 13TPI). Ocorre também mais facilmente nas orientações hierárquica (2+2 TPH e 3+4 TPI) e logística (1+2 TPH e 3+3 TPI) e não tanto nas restantes orientações do TS (estratégico=1+1 TPH e 2+1 TPI; relacional=1+6 TPH e 2+5 TPI).

Do conjunto dos dados, incluindo as comparações constatadas, poderemos retirar uma primeira conclusão: os fatores internos e subjetivos do TS são mais relevantes para explicar o TPB do que os fatores objetivos e externos de constrangimento ao TS, dado o número de resíduos ajustados estatisticamente significativos, em proporção, ser maior nos quadros 18, 19 e 20 e menor nos quadros 15, 16 e 17. Outra conclusão é a de que os efeitos de uns e de outros fatores são diferenciados, dado que o trabalho colegial, existente em TPI, e as orientações hierárquica e logística associadas, saem reforçados na subjetivação do TS, enquanto que o controlo externo e a centralização, existentes em TPH e TPF, e as orientações estratégicas e relacional associadas, saem reforçados face aos constrangimentos sociais existentes, como vimos na secção 5.2.2.

Estas duas conclusões confirmam a hipótese que colocámos sobre a dualidade do poder profissional, isto é, a existência de uma tensão dual entre constrangimentos e ação social cuja coexistência tem diferentes efeitos na forma como o TPB ocorre.