

# 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

*Telmo Caria*

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

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

*Telmo Caria, Fernando Pereira e Margarida Silva*

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

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

*Ana Paula Marques*

Introdução.....	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

*Telmo Caria e Fernando Pereira*

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

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

*Telmo Caria e Fernando Pereira*

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

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

*Ana Paula Marques, Armando Loureiro, Isabel Costa e Raquel 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
------------------------	-----

# 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)

## 7. O SISTEMA DE PROFISSÕES NO TRABALHO SOCIAL: TRABALHO DE EQUIPA, FORMAÇÃO E JURISDIÇÕES PROFISSIONAIS

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

As condições sociais de incerteza e flexibilidade em que, na atualidade, se desenvolve o trabalho profissional, como foi referido no capítulo 3, podem facilmente gerar conflitos nas fronteiras que separam as diferentes profissões (conflitos de jurisdições na relação entre conhecimento e trabalho), gerar obstáculos ao reconhecimento da *expertise* e gerar pressões para a intermutabilidade das tarefas e das formações. Esta colocação do problema das relações interprofissionais é inspirada numa abordagem, como vimos, baseada numa lógica em que o poder profissional é visto como dependente de uma perspetiva histórica dos processos de controlo institucional que cada profissão desenvolve sobre a oferta de trabalho, pressupondo que existe apenas a intencionalidade estratégica de procurar o fechamento e o monopólio do mercado contra os restantes grupos profissionais rivais.

Esta perspetiva sobre o poder profissional foi em parte criticada por Andrew Abbott (1988), quando referiu que a abordagem histórica sobre o controlo da oferta de trabalho profissional estava demasiado centrada na problemática da formação e do emprego e numa interpretação formal sobre o profissionalismo. É uma perspetiva que, julgamos, corre ainda o risco de analisar as profissões isoladas umas das outras, como se a interdependência entre elas tivesse sempre que se traduzir numa perda de poder profissional para alguma parte.

Para contrariar esta abordagem formal, este autor destacou que o profissionalismo só pode surgir na medida em que existem grupos profissionais que estão em condições de associar conhecimento abstrato ao diagnóstico e à intervenção de/em problemas da vida social, isto é, o trabalho profissional só ganha um lugar social específico na sociedade moderna e capitalista porque existem jurisdições profissionais que fazem depender a divisão social do trabalho de um conhecimento social pouco comum, nem sempre utilizável pelos leigos. Assim, é tão importante analisar a competição entre profissões, enquanto indicador formal de diferenciação de papéis e estatutos sociais, como as interdependências e negociações que existem entre as profissões nos contextos e nas organizações em que, em concreto, ocorre o trabalho profissional.

É neste quadro de análise que o mesmo autor desenvolveu o conceito de sistema de profissões, de modo a melhor entender as relações interprofissionais entre conhecimento e trabalho dentro de uma rede de jurisdições, de disputas e de interdependências, que começa por ser disciplinar e pública, por via da educação formal e do mercado de trabalho, mas que, rapidamente, ao longo das carreiras dos profissionais, é traduzida em jurisdições organizacionais, específicas aos contextos de trabalho e potencialmente informais e internas ao terceiro setor. Estas últimas podem ser particularmente relevantes, na medida em que estamos em presença neste setor e neste estudo, de trabalho profissional que tem uma grande componente de trabalho de equipa.

Este capítulo, tem como objetivo, fazer uma análise das jurisdições profissionais que conjugue o poder disciplinar exterior às organizações com o poder hierárquico e com a dinâmica do trabalho de equipa, retoma, sob novas formas, a hipótese que sempre orientou todo o estudo: o poder profissional nas organizações não se opõe ao poder burocrático e às suas diversas dinâmicas. Tal como explicamos e tentamos provar nos capítulos 2, 4 e 5, ambos os poderes, coexistem e reconfiguram as formas organizacionais e a profissionalização do trabalho.

Nesta perspetiva, poderemos dizer que, neste capítulo, o conceito de sistema de profissões é operacionalizado a partir da descrição e da interpretação do trabalho de equipa e das jurisdições profissionais entre os grupos profissionais de trabalho social que se baseiam nas Ciências Humanas e Sociais (CHS) para desenvolverem trabalho profissional.

Assim, ao longo do capítulo 7 procuraremos saber, num primeiro momento, como varia a intensidade do trabalho de equipa, e as suas significações subjetivas, e como é que as suas relações de natureza mais horizontal ou mais vertical se articulam com a hierarquia das organizações e com as diferentes modalidades de trabalho profissional burocrático (TPB). Num segundo momento, iremos descrever e interpretar as jurisdições profissionais existentes, algumas das suas significações subjetivas, e saber como é que elas se compatibilizam com o trabalho de equipa. Por fim, interessará saber como é que os principais indicadores de trabalho de equipa e de jurisdições profissionais se articulam com os diferentes grupos profissionais de trabalho social (TS) considerados neste estudo para poderem configurar um sistema de profissões em TS.

Os dados quantitativos que apresentaremos para suportar a nossa análise foram recolhidos através das entrevistas estruturadas (fase II do estudo), já explicadas e descritas nos capítulos 1 e 4. Os dados qualitativos que apresentaremos foram recolhidos através de entrevistas semi estruturadas (fase III do estudo), já descritas e explicadas nos capítulos 1 e 6.

Será de lembrar que um dos critérios para a seleção da amostra de profissionais a inquirir foi a condição de declararem desenvolver trabalho de equipa de modo regular e continuado nas organizações deste setor. Mas, como parece óbvio, isso não quererá dizer que a intensidade e as significações atribuídas ao mesmo sejam homogêneas.

### 7.1. INTENSIDADE DO TRABALHO DE EQUIPA E HIERARQUIA

Para termos uma medida comparada da intensidade do trabalho de equipa, foram formuladas três perguntas aos profissionais: uma para saber do número de equipas em que participavam (com indicação sempre de qual era a principal) e outras duas para saber da proporção de tempo dedicado ao trabalho em equipa, uma pergunta sobre o ciclo de trabalho semanal e outra sobre o ciclo de trabalho anual. Em ambos os casos pedia-se aos inquiridos para ordenarem o tempo dedicado a tarefas de trabalho de equipa em comparação com outras atividades desenvolvidas fora e para além das equipas.

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Estes dados estão descritos no quadro 26. Como se pode ver, metade dos inquiridos qualifica o tempo que dedica ao longo do ano ao trabalho de equipa como “elevado” e a maioria trabalha apenas numa equipa e no trabalho semanal a maioria dos inquiridos também qualifica o trabalho em equipa como “elevado”. Ao inverso, é sempre uma minoria de inquiridos que trabalham em mais do que duas equipas e que têm pouco tempo de trabalho em equipa, na semana e no ano.

*Quadro 26 – Intensidade do trabalho de equipa (tempo dedicado e número de equipas)*

<b>Intensidade do trabalho em equipa Profissionais (N= 63)</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Número de equipas técnicas em que participa:</b>		
Em 1 equipa	26	41,3
Em 2 equipas	19	30,2
Em mais de 2 equipas	18	28,6
<b>Atividade em equipas técnicas na semana:</b>		
Elevado	28	44,4
Média	22	34,9
Baixa	13	20,7
<b>Atividade em equipas técnicas no ano:</b>		
Elevada	32	50,8
Média	24	27,0
Baixa	15	22,2

Estas três variáveis, ao serem cruzadas numa tabela de contingência (anexo IX), permitem verificar que a uma maior probabilidade de “alta” intensidade de trabalho de equipa no ano corresponde também a uma maior probabilidade de “alta” intensidade de trabalho de equipa na semana, e vice-versa. Como se pode ver, no mesmo anexo, esta relação tem maior significação estatística quando estamos em presença de trabalho numa única equipa e deixa de ter significado estatístico quando estamos em presença de trabalho em mais do que duas equipas.

Entretanto, quando tentamos relacionar estas três variáveis sobre o trabalho de equipa com as variáveis de constrangimento sócio organizacional, que consideramos e descrevemos no capítulo 4, verificamos que existia uma associação estatística que se destaca de qualquer outra (quadro 27). Como se pode ver pela tabela de contingência quanto maior for o número de equipas em que se participa maior é a probabilidade do profissional ocupar posições hierárquicas superiores e vice-versa. De assinalar

que em todas as categorias da variável "número de equipas..." encontramos valores de ajustamento com significação estatística (valores acima de 1,96). Percebe-se que assim seja, dado que quanto mais elevada for a posição na organização, maior será o número de equipas com que potencialmente se terá que interagir.

Esta constatação permite-nos colocar a questão de saber até que ponto o poder profissional na hierarquia das organizações é, ou não, compatível com o trabalho de equipa. O que teorizamos no capítulo 2, bem como as conclusões a que chegamos no capítulo 4, leva-nos a dizer que, é compatível, embora sem pressupor relações lineares, dado haver sempre configurações variadas.

Quadro 27 - Resíduos ajustados do cruzamento número de equipas em que participa com a posição do profissional na hierarquia

Número de equipas em que participa	Posição do profissional na hierarquia			Total
	superior	intermédia	subordinada	
<b>1 equipa:</b>				
Observados	4	5	17	26
% dentro do nº de equipas em que participa	15,4%	19,2%	65,4%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,9	-1,6	3,3	-
<b>2 Equipas:</b>				
Observados	4	10	5	19
% dentro do nº de equipas em que participa	21,1%	52,6%	26,3%	100,0%
Resíduo ajustado	-0,9	2,6	-1,6	-
<b>&gt; 2 Equipas:</b>				
Observados	10	4	4	18
% dentro do nº de equipas em que participa	55,6%	22,2%	22,2%	100,0%
Resíduo ajustado	3,0	-0,9	-1,9	-
<b>Total:</b>				
Observado	18	19	26	63
% dentro do nº de equipas em que participa	28,6%	30,2%	41,3%	100,0%

Como se pode ver no anexo 2, quando construímos uma tabela de contingência entre as três variáveis (posição profissional hierárquica e intensidade do trabalho de equipa na semana e no ano), em todas as três posições hierárquicas encontramos valores com significado estatístico (ainda que desigual) na associação entre as duas variáveis de intensidade do trabalho de equipa. Para uma leitura mais simplificada destes dados, apresentamos de seguida o quadro 28, apenas com duas variáveis.

Quadro 28 - Resíduos ajustados do cruzamento da posição do profissional na hierarquia com a intensidade da atividade do trabalho de equipa na semana

Posição profissional na hierarquia	Intensidade da atividade de trabalho de equipa na semana			Total
	alta	média	baixa	
<b>Superior:</b>				
Observados	6	8	4	18
% dentro da posição na hierarquia	33,3%	44,4%	22,2%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,1	1,0	0,2	-
<b>Intermédia:</b>				
Observados	6	6	7	19
% dentro da posição na hierarquia	31,6%	31,6%	36,8%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,4	-0,4	2,1	-
<b>Subordinada:</b>				
Observados	16	8	2	26
% dentro da posição na hierarquia	61,5%	30,8%	7,7%	100,0%
Resíduo ajustado	2,3	-0,6	-2,1	-
<b>Total:</b>				
Observado	28	22	13	63
% dentro da posição na hierarquia	44,4%	35,0%	20,6%	100,0%

Neste quadro podemos verificar, que na posição subordinada, existe uma maior probabilidade de aumentar a intensidade do trabalho em equipa e que, na posição intermédia, existe uma maior probabilidade de diminuir a intensidade do mesmo. Ambas as probabilidades têm significação estatística se atendermos aos valores dos resíduos ajustados ( $R_{aj} = 2,3$  e  $2,1$ ). As posições hierárquicas superiores acompanham as tendências apontadas nas posições intermédias, embora sem a mesma significação estatística ( $R_{aj} = -1,1$  e  $1,0$ ). Assim, podemos, por um lado, admitir que, na maioria dos profissionais inquiridos, haverá uma tendência geral para que uma posição hierárquica mais baixa faça aumentar a intensidade do trabalho de equipa. Mas, por outro lado, também se pode constatar que existem cerca de 32 a 33% de profissionais com posições intermédias e superiores que têm uma intensidade de trabalho em equipa elevada e cerca de 8% a 30% de profissionais com posições subordinadas que não têm uma intensidade alta de trabalho em equipa.

Julgamos que interessará perceber o que se entende por trabalho de equipa, para além daquilo que se afirma como sendo uma maior ou menor intensidade deste tipo de trabalho. Será que trabalhar em equipa é apenas interagir mais ou menos com os pares, ou será que, para alguns dos inquiridos, especialmente os que ocupam posições profissionais mais elevadas na hierarquia, isso não chega a ser trabalho de equipa, dado, como vimos, terem de se desdobrar por várias equipas? Quais as significações que são atribuídas ao trabalho de equipa quando este é descrito?

## 7.2. SIGNIFICAÇÕES SOBRE O TRABALHO DE EQUIPA

Nas entrevistas semi estruturadas realizadas, um dos temas tratados foi o trabalho de equipa. Pelas respostas obtidas, percebemos que este cobre tanto dimensões formais como informais do trabalho e supõe dimensões temporais variadas. Os dois excertos que se apresentam de seguida dão conta destes aspetos, o primeiro relativo a um contexto de projetos de educação não formal de adultos e o segundo relativo a um contexto de projetos de educação especial e suas implicações no trabalho com as famílias:

*"Sim, sim, sim [trabalho em equipa] (...). É assim, em equipa, nós, nós estamos quase sempre a trabalhar em equipa porque há uma articulação constante com o formador. No caso dos cursos de Educação e Formação de Adultos... o curso em si é trabalhado através de um tema de vida. Que é definido em conjunto pela equipa de formação, pela equipa técnica e pelos formandos (...), há um trabalho diário porque... é assim, além de nós termos as reuniões mensais de equipa pedagógica, e aí, pronto, nós, nós definimos tudo, de mês a mês, o que é que tem que ser feito, quer seja em termos de atividades de desenvolvimento no âmbito de tema de vida, quer seja em termos de estratégias, em termos da aprendizagem dos formandos. Mas, depois, há sempre uma articulação diária com os vários formadores (...); tem que haver, obrigatoriamente, porque senão não conseguimos ter resultados (...). Tem que, obrigatoriamente, haver o feedback do formador para connosco ou para comigo (...) sobre o grupo de formação, como é que as coisas correram em cada sessão da formação e depois também tem que haver da nossa parte a colaboração com o formador para que realmente as coisas corram da melhor maneira, pronto (...). Portanto há um trabalho diário que... estou a trabalhar em equipa" (Entrev. 7. Chefia Intermédia. Outras Ciências Humanas e Sociais).*

“... A gente trabalha em equipa... a família... A família tem um gestor de caso, pronto (...). [Se], por exemplo, há famílias que precisam de acompanhamento psicológico, então articulo com a psicóloga (...), ela faz-lhe o acompanhamento psicológico (...). O planeamento do ano também é feito em equipa, as atividades que vamos desenvolver, de formação... visitas que podemos fazer, pronto, isso também é tudo discutido em equipa ao nível do gabinete psicossocial. Ao nível da formação, fazemos as reuniões de equipa todos os dias, os briefings, não é? A gente chama-lhe os briefings, e depois fazemos uma reunião mensal de equipa. Na reunião mensal de equipa é feita sempre o ponto da situação dos formandos (...). Pronto. Basicamente... (...). Sempre que surge algum problema em qualquer um dos projetos, nós... precisamos de reunir a equipa, às vezes não é aquela reunião formal de equipa, mas estamos ali no gabinete, por exemplo, eu estou com a técnica de acompanhamento e inserção, que faz o acompanhamento dos estágios, e falamos diariamente: “Olha, hoje fui aqui, aconteceu isto, o que é que achas?...” (...). É o mesmo no Gabinete Psicossocial, agora... a gente faz uma reunião mensal obrigatória, não é, mas diariamente a informação passa na equipa (...), nós articulamos sempre” (Entrev. 6. Chefia intermédia. Assistente Social).

Repare-se que a palavra mais utilizada para descrever e interpretar o trabalho de equipa é “articular”: “articulação constante”; “articulação diária”; “articulo com”; “articulamos sempre”. A expressão põe em evidência que o trabalho de equipa não é simplesmente fazer as mesmas atividades em conjunto e em simultâneo. Nas reuniões isso é comum, ao estar-se a conceber e a avaliar planos coletivos, mas, fora das reuniões, trata-se mais de assegurar a interdependência entre diferentes atividades, tendo em vista garantir a organização informal da divisão do trabalho entre diferentes jurisdições. Como dizia uma outra entrevistada:

“...as ações são consertadas em equipa, sempre (...), é sempre um trabalho feito de uma forma multidisciplinar, interdisciplinar e discutido e avaliado em equipa. Inclusive com os próprios utentes” (Entrev. 47. Profissional dirigente. Psicóloga).

Não é pois, por acaso, que os três extratos apresentados são relativos a profissionais que ocupam postos de chefia na hierarquia, dadas as responsabilidades que têm na organização de determinados serviços/respostas sociais. Mas, como vimos atrás, os profissionais que ocupam posições mais elevadas na hierarquia acabam por ter que estar em várias equipas simultaneamente, e isso tem consequência no modo como estes percebem e concebem o trabalho de equipa: uma atividade muito só de reunião que está para além da informalidade do quotidiano das equipas, exemplos:

“Todas as respostas sociais têm uma equipa. Temos a equipa da creche, que a maior parte das vezes juntamos com a equipa do pré-escolar. Eh... Então aí temos uma coordenadora pedagógica, isto é, para além de todos... temos as equipas pedagógicas de cada... de cada espaço, de cada sala, que é composta pela educadora responsável e pelas suas auxiliares. Depois, temos então uma coordenadora pedagógica que também faz a ponte entre esses, todos esses colaboradores, comigo, mas que obrigatoriamente, eh... eu estou presente nas reuniões... nas reuniões de equipa. É assim, uma boa diretora de serviços, ou uma boa diretora técnica de cada resposta, só é boa diretora se tiver uma boa equipa, não é? E... e, nesse sentido, acho que um dos pilares e a essência da organização está nos seus colaboradores” (Entrev. 49. Profissional dirigente. Socióloga).

*"Reúno-me com as pessoas e vamos ver o que é que está... pegamos no nosso plano de atividades, porque nós temos um plano de atividades anual, e vemos o que é que está previsto fazermos, para cada uma das valências. Se está a ser feito no timing, se não está a ser feito no timing, o que é que é preciso fazer, quem é que é responsável por fazer. O que é que está a correr bem, o que é que está a correr menos bem. Quais são as medidas para que corra bem (...). Entretanto, vem aí a Páscoa, quem é que vai trabalhar? Em que dias? Como? De que forma? Com que meninos? Que atividades, que saídas, que propostas é que trazem [os técnicos] para eu avaliar? Distribuímos tarefas e funções de acordo com uma agenda que é sempre revista e tem em conta o plano de atividades. No lar, igual. Há um plano de atividades, temos de fazer um Manual de Acolhimento até dia X, em que ponto está o Manual de Acolhimento? (...). O que é que vamos fazer a seguir? 'O menino está com dificuldades'. Ok, quem é que está a lidar com ele? Quem é que não está? Quem é que tem mais facilidade, maior dificuldade? Onde é que está o problema? Encaminhamos para apoio psicológico, não encaminhamos? Quem é o técnico que fica a dar maior acompanhamento? Se algum dos técnicos tem dificuldades com um vai para o outro (...). Pronto. E decide-se quem é que vai fazer e o quê. [As reuniões com as equipas técnicas] são, na maioria dos casos, semanais (...). Há uma ou outra que, às vezes, se faz quinzenalmente (Entrev. 47. Profissional dirigente. Psicóloga).*

A possibilidade, de ao nível informal, no quotidiano de trabalho dos profissionais subordinados, existirem atividades realizadas em conjunto e, ao mesmo tempo, articulações entre diferentes jurisdições, é mais evidente no seguinte extrato, relativo a um contexto de trabalho de proteção social junto das famílias:

*"...nós tentamos trabalhar sempre em equipa. [Nas visitas domiciliárias] vou com o psicólogo (...), vamos os dois porque eu vejo com uns olhos e ele consegue ver... ver com outros e, depois, quando chegamos ao gabinete, falamos sobre a situação. Mesmo para fazer a informação social, para... mesmo quando é para negociar os planos de inserção, antes de negociar com o... com o beneficiário e com todo o agregado, não é. Nós temos uma reunião prévia, para ver realmente, quer dizer, quais são as ações que vão facilitar mais a mudança ao nível da... daquele agregado familiar (...). Quer dizer, a informação social é feita por mim, o diagnóstico é feito por mim, portanto, todo o trabalho que é da assistente social sou eu que o faço, todo o trabalho que é do psicólogo é ele que o faz e o das auxiliares também são elas que fazem (...). É assim: tudo o que é trabalho social sou eu que faço. Portanto, eu faço os atendimentos, a nível social, faço o diagnóstico, faço as informações sociais. As visitas domiciliárias são feitas pelos dois. E quando nós fazemos a avaliação da visita domiciliária, eu dou o meu contributo e ele dá o dele, portanto ele vê com uns olhos, eu vejo com outros (...). Ele toma os atendimentos a nível da psicologia (...). Em termos de gestores de processos, ele é gestor de uns processos, eu sou gestora de outros, mas a parte que é social sou eu que a faço. A parte que passa para a psicologia é ele que a faz. Portanto, não há mistura de trabalho, não é? (...). [Também] supervisiono as auxiliares (...) esse trabalho é meu, embora por vezes lhe peça ajuda, não é? Mas está como função minha" (Entrev. 28. Profissional subordinado. Assistente Social).*

Mas o trabalho em equipa entre profissionais subordinados pode surgir de forma mais esporádica quando se procura ajuda, opinião e solidariedade para se saber lidar com os casos mais difíceis. Vejamos três exemplos, os dois primeiros relativos a projetos de educação não formal e o terceiro relativo a um lar de idosos:

*“Eu faço gestão de processos, depois, tenho colegas de outros projetos que também fazem a gestão do processo, cada um trata o seu utente individualmente, mas nós podemos falar e discutir entre nós, dentro da nossa equipa aqui, se tiver alguma dúvida que realmente não consigo ultrapassar” (Entrev. 27. Profissional subordinado. Assistente Social).*

*“Há funções completamente distintas uns dos outros e cada um tem a sua parte num processo formativo de um... de um formando e de uma família (...). Mas é evidente que, se eu tiver um formando e vir que é fundamental a intervenção do psicólogo, virmos, em equipa, para esta família ser trabalhada, é evidente que trabalhamos em grupo com esta família, ou vice-versa (...). É assim, sobre os casos específicos não falamos muito que não temos tempo (...), há é muitos casos que temos o cuidado é, se tivermos instituições, por exemplo, as mesmas, percebermos,... sabermos pelo menos que temos um formando numa área em que vive no mesmo lar com o outro formando, não é? Isto convém articularmos e (...) pronto, e falar a mesma linguagem para o exterior, como é óbvio” (Entrev. 18. Profissional subordinado. Assistente Social)*

*“... de uma forma geral (temos que generalizar) funcionamos muito bem, eh... tenho apoio, porque muitas vezes surge-nos uma situação... eh... então... tenho de perguntar às vezes uma opinião, por exemplo. Dou-lhe um exemplo: [tom de voz mais baixo] às vezes, há famílias complicadas. Eh... Muito exigentes. E às vezes não sabemos, será que vai gostar disto, se vai gostar daquilo. Então, ‘Ah, há esta situação. O que é que vamos dizer quando a filha cá chegar?’; ‘Ai, é melhor dizer isto’, não é? Então, nestas alturas, trabalhamos todas para o mesmo fim, para que a instituição fique bem, para que não haja o problema. E, nesse aspeto, existe trabalho de equipa, eh... o que é muito bom” (Entrev. 31. Chefia intermédia. Educadora Social).*

Repare-se que, nos dois últimos extratos, o trabalho de equipa tem uma justificação maior relativa à necessidade de construir em conjunto uma “linguagem para o exterior” para que “a instituição fique bem”. O que está aqui em causa, já não são apenas modos de fazer mais ou menos articulados, conjuntos e/ou esporádicos. O que está também em causa é o desenvolvimento quotidiano de uma atividade simbólica conjunta (eventualmente complementar às reuniões), dirigida aos destinatários dos serviços, que garanta o reconhecimento da eficácia da organização no contexto social onde atuam.

### 7.3. HIERARQUIA, HORIZONTALIDADE E BUROCRACIA

As relações entre a hierarquia profissional e o trabalho de equipa poderão ser ainda mais especificadas de um ponto de vista quantitativo. Nas entrevistas estruturadas (fase II do estudo) que realizamos, incluímos uma pergunta para saber quais eram os interlocutores mais frequentes de cada profissional no seu trabalho de equipa: se eram indivíduos com posições hierárquicas, superiores e inferiores (predominância de relações verticais) ou se eram indivíduos com posições equivalentes ou indefinidas

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

na hierarquia (predominância de relações de horizontalidade)? Com esta pergunta pudemos obter informação sobre a importância, coexistência e frequência relativa das relações verticais e horizontais, quando se trata de desenvolver trabalho de equipa; informação que pode ser articulada com a posição formal que se ocupa na hierarquia profissional da organização (quadro 29).

*Quadro 29 – Resíduos ajustados do cruzamento da posição do profissional na hierarquia com a predominância das relações horizontais no trabalho de equipa*

Posição do profissional na hierarquia	Predominância de relações horizontais no trabalho de equipa			Total
	sim	não, equilíbrio com relações verticais	não, predomínio de relações verticais	
<b>Superior:</b>				
Observados	7	1	10	18
% dentro da posição na hierarquia	38,9%	5,6%	55,6%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,4	-1,3	2,4	-
<b>Intermédia:</b>				
Observados	7	4	8	19
% dentro da posição na hierarquia	36,8%	21,1%	42,1%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,6	1,0	1,0	-
<b>Subordinada:</b>				
Observados	19	4	3	26
% dentro da posição na hierarquia	73,1%	15,4%	11,5%	100,0%
Resíduo ajustado	2,8	0,2	-3,1	-
<b>Total:</b>				
Observado	33	9	21	63
% dentro da posição na hierarquia	52,4%	14,3%	33,3%	100,0%

O quadro 29 evidencia esta relação, e como seria de esperar, para a maioria dos profissionais com posições superiores e intermédias na hierarquia, as relações mais frequentes não são horizontais, sendo que, nestas posições, encontramos resíduos de ajustamento, com significação estatística no caso da posição superior ( $R_{aj} = 2,4$ ). Nas posições subordinadas também encontramos dados com significação estatística, em que a maioria tem maior probabilidade de ter relações horizontais ( $R_{aj} = 2,8$  e  $-3,1$ ). Pode-se então concluir que as posições superiores e intermédias apresentam um padrão equivalente de distribuição de predomínio da verticalidade, sendo este padrão invertido nas posições subordinadas, onde passa a haver o predomínio da horizontalidade. Verificamos que tendências estatísticas equivalentes ocorriam na intensidade do trabalho de equipa na semana.

Mas, apesar disto, pode-se constatar, no quadro 29, que profissionais com posições hierárquicas mais elevadas (38,9% para as posições superiores e 36,8% para as intermédias), considera que as relações horizontais são mais frequentes que as verticais e, ao mesmo tempo, para quase 27% (15,4% + 11,5%) dos profissionais com posições subordinadas as relações horizontais não são predominantes no trabalho de equipa. De facto, como salientamos no capítulo 4, quando se trata de compreender as relações entre profissionalização e burocratização, a verticalidade como princípio de organização do trabalho não se tem que opor à horizontalidade.

Como verificamos que esta relação entre posição profissional hierárquica e a horizontalidade no trabalho de equipa (constatada no quadro 29) não era afetada por uma terceira variável relativa à intensidade do trabalho de equipa, nem

era afetada pelo número de equipas em que se participava, consideramos que se justificava construir uma tipologia das posições hierárquicas com mais ou menos horizontalidade.

Esta tipologia foi concretizada através da variável “horizontalidade do trabalho de equipa na hierarquia” (ver distribuição desta variável no quadro 30<sup>44</sup>). Com esta variável pudemos ter informação sobre a compatibilização da hierarquia da organização com o trabalho profissional em equipa, informação que retoma, sob uma outra forma, a hipótese que suportou o nosso conceito de TPB, tal como explicamos no capítulo 2. Assim, podemos perguntar como é que a “horizontalidade do trabalho de equipa na hierarquia” se articula com as configurações dominantes do TPB?<sup>45</sup> Esta relação encontra-se bem evidenciada no quadro 30. Neste quadro, podemos verificar que o trabalho profissional hierárquico (TPH) e trabalho profissional autónomo (TPA) têm uma maior probabilidade de ocorrência nas posições hierárquicas mais elevadas e em especial quando não existe horizontalidade (respetivamente, 43% e 50%). O trabalho profissional interdisciplinar (TPI) tem um padrão diferenciado de distribuição dos dados, porque tem maior probabilidade de ocorrência nas posições hierárquicas subordinadas com horizontalidade (46%).

*Quadro 30 - Variação do TPB predominante pela horizontalidade do trabalho de equipa na hierarquia*

Horizontalidade do trabalho de equipa na hierarquia	TPH e contíguos	TPA e contíguos	TPI e contíguos	TPF e contíguos	Inconsistentes
Posição superior e intermédia s/ horizontalidade	6 43%	11 50%	4 31%	2 100%	8 31%
Posição superior e intermédia c/ horizontalidade	3 21%	3 14%	2 15%	0 0%	8 31%
Posição subordinada c/ horizontalidade	3 21%	5 23%	6 46%	0 0%	7 27%
Posição subordinada s/ horizontalidade	2 14%	3 14%	1 8%	0 0%	3 12%
<b>Total</b>	<b>14 100%</b>	<b>22 100%</b>	<b>13 100%</b>	<b>2 100%</b>	<b>26 100%</b>

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Deste modo, podemos dizer que os resultados correspondem ao que poderíamos esperar: como, nas posições subordinadas, existe mais intensidade e mais concentração do trabalho de equipa, isso potencia uma maior colegialidade e horizontalidade como ocorre em TPI; como, nas restantes posições hierárquicas, a intensidade do trabalho de equipa é menor, isso potencia o aparecimento de relações piramidais no trabalho de equipa (TPH) ou de uma maior discricionariedade na atividade desenvolvida pela hierarquia (TPA). Saliente-se que é nas posições hierárquicas mais elevadas que surgem os poucos tipos de trabalho profissional flexível (TPF) e que existe uma maior inconsistência de respostas (31%+31%). É, portanto, nestas posições que existe maior variabilidade, ambiguidade e indeterminação na configuração do TPB e sua associação com o trabalho de equipa.

<sup>44</sup> As categorias designadas por “sem horizontalidade” referem-se aos casos em que, como vimos no quadro 4, existe equilíbrio da horizontalidade com as relações verticais ou predomínio das relações verticais. As categorias designadas por “com horizontalidade” referem-se aos casos em que as relações de horizontalidade eram sempre predominantes.

<sup>45</sup> Ver capítulo 4, para se perceber como é que esta variável foi construída. Repare-se que a medida utilizada no quadro 5 refere-se ao critério mais exigente de consistência das respostas (inconsistentes, n=26).

#### 7.4. CONFIGURAÇÃO DAS JURISDIÇÕES PROFISSIONAIS

Como referimos no início deste capítulo, as jurisdições profissionais podem ser vistas em duas dimensões: (1) uma dimensão mais organizacional e local, onde as relações entre conhecimento e trabalho são mais dependentes de fatores internos à dinâmica das organizações e ao trabalho de equipa; (2) uma outra dimensão mais disciplinar e externa, onde as relações entre conhecimento e trabalho de equipa são mais dependentes das relações entre a educação formal e científica superior e a procura de trabalho profissional em equipa por parte das organizações.

No que se refere à primeira dimensão, das jurisdições organizacionais, nas entrevistas estruturadas realizadas aos profissionais de trabalho social (TS), incluímos duas perguntas que tinham em vista servirem como indicadores destas jurisdições. Na primeira pergunta, pretendeu-se saber se as tarefas que estão atribuídas a cada profissional na equipa estão à partida definidas e fixas, ou se variam mais em função do tipo de problemas existentes. Perceber até que ponto o trabalho de equipa está dependente de fatores institucionais e formais, mais fixados e antecipados pelas organizações, ou se depende mais de dinâmicas informais, negociadas localmente (variável “nível fixação das jurisdições”). Com a segunda pergunta, pretendeu-se saber se são geradas sobreposições nas atribuições de cada membro da equipa quando ocorre complementaridade entre os diferentes profissionais das equipas. Perceber até que ponto as dinâmicas organizacionais informais e locais diluem as fronteiras jurisdicionais existentes nas equipas e contribuem para tornar transmutáveis as competências profissionais existentes (variável “nível de sobreposição das jurisdições”). O quadro 31 apresenta o cruzamento destas duas variáveis.

Quadro 31 – Níveis de jurisdições organizacionais

Nível de fixação da jurisdição (nfj)	Nível de sobreposição da jurisdição			Total
	baixo	intermédio	alto	
<b>alto:</b>				
Observados	5	3	0	8
% dentro do nfj	62,5%	38,5%	0,0%	100,0%
Resíduo ajustado	1,1	0,0	-1,4	-
<b>Intermédio:</b>				
Observados	19	12	10	41
% dentro do nfj	46,3%	29,3%	24,4%	100,0%
Resíduo ajustado	0,4	-2,0	2,0	-
<b>baixo:</b>				
Observados	4	9	1	14
% dentro do nfj	28,6%	64,3%	7,1%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,4	2,3	-1,2	-
<b>Total:</b>				
Observado	28	24	11	63
% dentro do nfj	44,4%	38,1%	17,5%	100,0%

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Com base nos dados apresentados neste quadro, poderemos dizer que existe uma ligeira tendência para que a um nível alto de fixação corresponda um nível baixo sobreposição. No entanto, o inverso não se verifica e os valores de resíduos ajustados que encontramos com significação estatística ocorrem sempre nos níveis intermédios das duas variáveis. Assim, um nível baixo de fixação da jurisdição está associado

estatisticamente de modo positivo a um nível intermédio de sobreposição ( $R_{aj}=2,3$ ) e, ao mesmo, tempo existe nesta categoria uma menor probabilidade de ocorrerem tanto sobreposições baixas ( $R_{aj}=-1,4$ ) como altas ( $R_{aj}=-1,2$ ). Ao nível intermédio da fixação, é de destacar, pela sua significância estatística, uma tendência forte para ocorrer uma maior probabilidade de sobreposição alta ( $R_{aj}=2,0$ ) e muito menor probabilidade para ocorrer sobreposição intermédia ( $R_{aj}=-2,0$ ).

Em conclusão, não existe, portanto, uma linearidade na associação estatística entre estas duas variáveis e o peso dos níveis intermédios não aconselham a agregar e a reduzir categorias. As jurisdições organizacionais permitem, até certo ponto, fazer coexistir uma fixação antecipada das competências dos vários grupos profissionais com alguma diluição de fronteiras entre profissões de TS, podendo acabar por ser nas categorias extremas que os resultados podem ser mais relevantes e díspares.

No que se refere à segunda dimensão da análise das jurisdições profissionais - as jurisdições disciplinares, formalizadas e institucionalizadas de modo externo às organizações - nas entrevistas estruturadas realizadas, incluímos duas perguntas que tinham em vista servirem como indicadores destas jurisdições. Na primeira pergunta, pretendeu-se saber qual a relevância do conhecimento e da aprendizagem durante a educação académica superior para o trabalho que cada profissional tem realizado ao longo da sua carreira, isto é, até que ponto a disciplinaridade académica do conhecimento está associada à identidade no trabalho que cada profissional adquiriu (variável "nível de académidade da jurisdição profissional"). Na segunda pergunta, pretendeu-se saber se as expectativas criadas durante a educação formal superior sobre o trabalho que se viria a realizar correspondem às atividades e tarefas que cada profissional tem vindo, efetivamente, a realizar, isto é, até que ponto a disciplinaridade do conhecimento está associada ao perfil funcional de tarefas e atividades do trabalho profissional, neste setor e nestas organizações, em particular (variável "nível de instrumentalidade da jurisdição profissional"). O quadro 32 apresenta o cruzamento destas duas variáveis.

Quadro 32 - Níveis de jurisdição disciplinares

Nível de académidade da jurisdição ( $n_{aj}$ )	Nível de instrumentalidade da jurisdição			Total
	baixo	intermédio	alto	
<b>alto:</b>				
Observados	8	5	3	16
% dentro do $n_{aj}$	50,0%	31,3%	18,8%	100,0%
Resíduo ajustado	0,5	-0,2	-0,4	-
<b>Intermédio:</b>				
Observados	13	9	5	27
% dentro do $n_{aj}$	48,1%	33,3%	18,5%	100,0%
Resíduo ajustado	0,5	0,0	-0,6	-
<b>baixo:</b>				
Observados	7	7	6	20
% dentro do $n_{aj}$	35,0%	35,0%	30,0%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,4	2,3	-1,2	-
<b>Total:</b>				
Observado	28	21	14	63
% dentro do $n_{aj}$	44,4%	33,3%	22,2%	100,0%

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Como podemos verificar, os valores de resíduos ajustados encontrados são, em geral, baixos, sem significado estatístico, pelo que podemos afirmar que as duas variáveis não estão associadas, ainda que se possa especular, apenas pela variação das percentagens, que existe uma ligeira tendência para que uma maior académica corresponda a uma menor probabilidade de instrumentalidade, e vice-versa. Assim, deveremos desenvolver uma análise sobre as jurisdições e o trabalho de equipa que separe as duas variáveis.

Os quadros 33, 34 e 35, que se apresentam em seguida, dão conta das relações estatísticas que existem entre as duas dimensões consideradas para as jurisdições profissionais.

No quadro 33, trata-se de saber até que ponto uma maior antecipação e separação das competências profissionais no trabalho de equipa nas organizações (medidas através do nível de fixação das jurisdições organizacionais) estão associadas às duas jurisdições disciplinares consideradas.

*Quadro 33 - Relação entre o nível de fixação da jurisdição com os níveis de académica e instrumentalidade da jurisdição*

Nível de fixação da jurisdição (nfj)	Nível académica jurisdição			Total	Nível Instrumentalidade jurisdição			Total
	alta	intermédia	baixa		alta	intermédia	baixa	
<b>alto:</b>								
Observados	4	1	3	8	5	2	1	8
% dentro do nfj	50,0%	12,5%	37,5%	100,0%	62,5%	25,0%	12,5%	100,0%
Resíduo ajustado	1,7	-1,9	0,4		1,1	-0,5	-,7	
<b>Intermédio:</b>								
Observados	10	19	12	41	19	11	11	41
% dentro do nfj	24,4%	46,3%	29,3%	100,0%	46,3%	26,8%	26,8%	100,0%
Resíduo ajustado	-0,3	0,8	-0,6		0,4	-1,5	1,2	
<b>baixo:</b>								
Observados	2	7	5	14	4	8	2	14
% dentro do nfj	14,3%	50,0%	35,7%	100,0%	28,6%	57,1%	14,3%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,1	0,6	0,4		-1,4	2,1	-,8	
<b>Total:</b>								
Observados	16	27	20	63	28	21	14	63
% dentro do nfj	25,4%	42,9%	31,7%	100,0%	44,4%	33,3%	22,2%	100,0%

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Assim, podemos verificar que, em geral, uma fixação alta tem tendência a gerar uma maior probabilidade de académica também alta ( $R_{aj}=1,7$ ) e vice-versa ( $R_{aj}=-1,1$ ), embora em ambas as categorias não se encontrem níveis de significância estatística relevantes. Podemos ainda verificar que, quanto à instrumentalidade, não existe uma relação linear tão clara, dada a importância que os níveis intermédios ocupam na distribuição dos dados. Um nível de fixação alta tem tendência também para gerar uma probabilidade ligeiramente maior de instrumentalidade alta ( $R_{aj}=1,1$ ), mas sem que o inverso ocorra; dado que, no nível de fixação baixa, existe apenas a tendência para que aumente fortemente a probabilidade de ocorrência de níveis de instrumentalidade intermédia ( $R_{aj}=2,1$ ). O nível intermédio de fixação faz com que exista uma maior probabilidade de ocorrência de níveis baixos de instrumentalidade.

No que se refere ao quadro 34, trata-se de saber o inverso: até que ponto uma maior sobreposição de tarefas e diluição de fronteiras nas competências de cada profissional no trabalho de equipa (medido através do nível de sobreposição das jurisdições organizacionais) estão associadas às duas jurisdições disciplinares consideradas.

Quadro 34 – Relação entre o nível de fixação da jurisdição com os níveis de académicidade e instrumentalidade da jurisdição

Nível de sobreposição da jurisdição (nsj)	Nível académicidade jurisdição			Total	Nível Instrumentalidade jurisdição			Total
	alta	intermédia	baixa		alta	intermédia	baixa	
<b>alto:</b>								
Observados	9	9	10	28	11	11	6	28
% dentro do nsj	32,1%	32,1%	35,7%	100,0%	39,3%	39,3%	21,4%	100,0%
Resíduo ajustado	1,1	-1,5	0,6		-0,7	0,9	-0,1	
<b>Intermédio:</b>								
Observados	5	10	9	24	14	5	5	24
% dentro do nsj	20,8%	41,7%	37,5%	100,0%	58,3%	20,8%	20,8%	100,0%
Resíduo ajustado	-0,7	-0,1	0,8		1,7	-1,7	-0,2	
<b>baixo:</b>								
Observados	2	8	1	11	3	5	3	11
% dentro do nsj	18,2%	72,7%	9,1%	100,0%	27,3%	45,5%	27,3%	100,0%
Resíduo ajustado	-0,6	2,2	-1,8		-1,3	0,9	0,4	
<b>Total:</b>								
Observados	16	27	20	63	28	21	14	63
% dentro do nsj	25,4%	42,9%	31,7%	100,0%	44,4%	33,3%	22,2%	100,0%

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Podemos verificar que, em geral, uma sobreposição baixa tem tendência a estar associada a uma maior probabilidade de académicidade alta (Raj=1,1) e uma sobreposição alta tem tendência a depender de uma menor probabilidade de académicidade baixa (Raj=-1,8), embora em ambas as relações não se encontrem níveis de significância estatística relevantes. No entanto, esta relação de linearidade é aparente, porque os valores de resíduos ajustados mais elevados, com significação estatística (Raj=2,2), encontram-se na académicidade intermédia, quando esta categoria se cruza com um alto nível de sobreposição. Na instrumentalidade, temos quase o inverso da académicidade: uma sobreposição baixa tem tendência para ocorrer com menos probabilidade quando a instrumentalidade é alta (Raj=-0,7) e, paradoxalmente, o mesmo efeito de menor probabilidade de instrumentalidade alta ocorre quando a sobreposição é alta (Raj=-1,3). Como todos os valores de resíduos ajustados da instrumentalidade baixa são muito próximos do zero, o contraponto tem que ser feito com o nível intermédio de instrumentalidade baixa são muito próximos do zero, mas aqui, mais uma vez, são os valores de resíduos mais relevantes que estão no nível intermédio de sobreposição (Raj=-1,7), pelo que a possibilidade de indicar tendências fica muito limitada.

Para se ter uma melhor de visão de conjunto sobre o impacto das jurisdições disciplinares na fixação das jurisdições organizacionais, podemos ver, no quadro 35 o resumo das tendências principais indicadas para os quadros 33 e 34, tomando por referência as categorias com valores de resíduos ajustados mais elevados.

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

**Quadro 35 - Resíduos ajustados entre a fixação e sobreposição do trabalho de equipa e a académica e instrumentalidade das jurisdições profissionais**

	Academicidade alta	Instrumentalidade alta	Academicidade intermédia	Instrumentalidade intermédia
<b>Fixação alta</b>	+1,7	+1,1	-1,9	-0,5
<b>Fixação baixa</b>	-1,1	-1,4	+0,6	+2,1
<b>Sobreposição baixa</b>	-1,1	-0,7	-1,5	+0,9
<b>Sobreposição alta</b>	-0,6	-1,3	+2,2	+0,9

Com base neste quadro, fica muito claro que a académica e a instrumentalidade da relação entre conhecimento e trabalho têm um efeito equivalente na fixação antecipada das competências profissionais: (1) o nível alto dos dois primeiros gera maior probabilidade de nível alto de fixação e menor probabilidade de fixações baixas; (2) o nível intermédio de académica e instrumentalidade gera o inverso, ou seja, maior probabilidade de nível baixo de fixação e menor probabilidade de fixações altas. Este mesmo efeito conjunto também ocorre quando o nível de sobreposição é alto, isto é, quando existe a possibilidade de diluir completamente as jurisdições profissionais existentes, a saber: o nível alto de académica e instrumentalidade gera uma menor probabilidade de ocorrerem sobreposições altas, tal como existia na fixação baixa das jurisdições, dado que, em ambos os casos, trata-se de promover uma maior negociação local sobre o que compete a cada um, independentemente daquilo que são as determinações formais e disciplinares externas.

Assim, académica e instrumentalidade concorrem simultaneamente para que, no trabalho de equipa, exista uma divisão e uma separação claras quanto à disciplinaridade do trabalho de equipa. Este resultado parece ser coerente com aquilo que encontramos na secção 7.2, quanto às significações que são atribuídas ao trabalho de equipa, pois parece haver uma acentuação da especificidade do conhecimento que cada profissional pode trazer para a equipa.

### 7.5. SIGNIFICAÇÕES SOBRE AS RELAÇÕES ENTRE EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E TRABALHO

Para melhor compreender as significações que estão associadas às jurisdições disciplinares, nas entrevistas semi estruturadas realizadas, foi questionada a relação entre educação académica superior, trabalho profissional e formação profissional contínua. Este questionamento não teve por referência a especificidade dos conteúdos disciplinares e científicos de formação de cada inquirida. Procurou-se, antes, perceber o modo como se expressava uma perspetiva mais instrumental e académica sobre as relações educação, formação e trabalho. No primeiro caso, sobre as significações de natureza instrumental, pediu-se às entrevistadas que se manifestassem sobre o seguinte tópico: possibilidade de aprender na educação formal e académica os conhecimentos adquiridos na prática profissional. Para se entender a perspetiva académica, pediu-se às entrevistadas que se expressassem sobre um outro tópico: possibilidade de aprender, na educação formal e académica, os conhecimentos adquiridos na formação profissional contínua.

Os dois excertos a seguir são bons exemplos de uma perspectiva instrumental para a educação académica, pois partem da premissa, sem qualquer outro considerando, que a prática profissional pode ser ensinada e aprendida na educação académica:

*"Sim, os conhecimentos adquiridos na minha prática profissional poderiam ser ensinados na minha licenciatura. Por exemplo, nós estamos a falar de uma organização... Qualquer que seja a organização tem que ter um sistema de gestão. E nós não aprendemos muito os sistemas de gestão na licenciatura. Não aprendemos a pô-los em prática. Ouvimos falar dos mesmos, dos autores, mas não os construímos, não os implementámos, nem que seja em projeto, não é? Por isso, acho que sim. A formação, mesmo em termos... esquecendo o sistema de gestão de qualidade, falando em programas e em planos de intervenção na comunidade, nos agregados, não se aprende, isso. Ou, pelo menos, o que se aprende é muito em teoria que nós não conseguimos projetar aquele conhecimento teórico para a prática. Existem alguns cursos em que os jovens estão a tirar a licenciatura e x dias vão para uma organização elaborar um trabalho prático. O nosso não, o nosso, pelo menos o meu, apesar dos vários projetos e dos trabalhos práticos, era trabalhos práticos diferentes, não era dentro do contexto de uma organização. Após os 4 anos fazíamos o estágio curricular e acabávamos a licenciatura mas não tínhamos muito o conhecimento com as organizações, com as empresas. E há cursos que fazem isso. Acho que isso é uma mais-valia. [Acho que isto acontece] Porque os nossos professores, neste caso, são muito teóricos. E os exemplos que eles dão são exemplos teóricos. (Ent. 49; Profissional dirigente; Socióloga).*

*"Claro que as licenciaturas podiam trazer muito mais [conhecimentos adquiridos na prática profissional], podiam trazer muito mais conhecimento da prática [para a educação académica]. Ou então explicar como é que as coisas realmente funcionam. Porque eu estudei muito o idoso, eu estudava muito a criança, eu estudei tudo muito no geral, não no específico. O curso não nos dá a forma de nós trabalharmos dentro das organizações, como nos organizar (...), mas também acho que os professores não conhecem a prática porque a maior parte deles saíram da universidade e foram professores... é livros! Escrevem muito bem, sem dúvida, nós precisamos de pessoas assim. Não estou a dizer... E precisamos de pessoas que escrevam muito bem porque também é importante. Mas, depois, só dentro, neste caso, da instituição, é que nós temos contacto com a realidade (...). Se calhar, deviam falar mais, não tanto na história, no passado, mas dizer 'olha, é assim que acontece' (...), também deviam mostrar, por exemplo, que dentro das IPSSs é assim que trabalham" (Ent. 31; Chefia intermédia; Educadora Social).*

Verificamos que, para estas duas entrevistadas, existe insatisfação com a educação formal e académica, fazem-se críticas à organização dos cursos e às competências dos professores e conclui-se, sem qualquer dúvida, que muito conhecimento prático poderia ser aprendido nas licenciaturas. Repare-se, no entanto, que no, segundo excerto, salienta-se a importância de se saber escrever e, portanto, de se saber fazer uso formal das teorias. Neste segundo caso, estamos perante um discurso que não desvaloriza totalmente a academia, ao contrário do que parece indicar o primeiro. Logo, como já tínhamos tornado claro na secção anterior, a procura de uma maior instrumentalidade, não implica necessariamente a desvalorização de todo o conhecimento formal.

Esta tentativa intermédia de dissociar instrumentalidade de academicidade na definição das jurisdições profissionais é muito evidente no excerto a seguir:

*“Eu acho que a minha formação [académica] teve... é uma boa formação para... e eu falo nos anos em que tirei a licenciatura, como é óbvio, mas acho que era muito exigente em termos de trabalhos de investigação e só tive consciência disso depois de sair, uns anos, com a prática e com o envolvimento em projetos e de estudos de investigação, percebi que, de facto, a exigência em termos de licenciatura era muita (...). Nós, realmente tínhamos depois o estágio, mas o acompanhamento, de corrigir e de evoluir, não era propriamente, não havia aqui uma ligação entre a parte teórica, que de facto não ponho dúvidas que foi bem dada, [mas] depois [devia] haver, digamos, um orientador mas que estivesse atento e que nos quase que nos corrigisse, para evoluirmos, isso acho que de facto fazia falta. Porque de facto é complicado. No início de carreira, conseguir fazer uma entrevista ou um encontro terapêutico com... dominar estas técnicas é muito difícil (...). E acho que foi uma coisa que não foi bem trabalhada no curso (...). E, depois, a parte... Porque era... lá está, porque as coisas são dadas realmente em teoria e depois não podem... claro que nenhum curso nos pode... Para aplicar técnicas na prática, seria insustentável, nunca mais acabaríamos, não é? Mas acho que era uma coisa muito importante de termos [no curso]. Depois, em termos... porque nós também trabalhamos muito com políticas, temos que estar sempre atualizadas, todos os dias eu leio o diário da república (...). E o facto de estarmos atentas à legislação e de sabermos interpretar essa legislação, que não é fácil, eu acho que este curso deu-nos muita prática nisso (...), isso acho que tivemos uma boa base (...). Isso é a vertente positiva de realmente alguma coisa que é mais teórico mas que depois passava a situações concretas. Mas, tipo fazer simulações dentro do curso, em que... técnicas de role playing ou qualquer coisa, que envolvesse situações reais com famílias, em situações de entrevista ou não, isso nunca tivemos e eu acho que nos fazia falta [esse conhecimento que adquiri na prática devia estar no curso]” (Ent. 18; Profissional subordinado; Assistente Social).*

O tom desta entrevistada já não é de uma tão grande insatisfação com a educação académica, embora se continue a considerar que a organização dos cursos poderia ir mais longe na tentativa de os aproximar dos contextos de trabalho.

O excerto a seguir torna ainda mais claro o que é uma perspetiva não instrumental e com essa visão valoriza, noutros termos, os contributos da educação académica superior para o trabalho profissional, isto é, valoriza a academicidade das jurisdições profissionais, ainda que as críticas à organização dos cursos continuem a verificar-se.

*“Na verdade, eu considero que, contas feitas, o meu curso é daqueles que nos dá, sem dúvida, das melhores preparações porque nos ajuda a conhecer a nós mesmos, ajuda a compreender os outros e dá-nos ferramentas para tentar investigar, perceber e saber mais. Nesta medida, prepara-nos o terreno para nós fazermos uma maior separação, se assim quisermos (...). Mas estou preparada para pesquisar sobre eles [públicos do RSI] e acabo por achar que em termos de... sei lidar com as equipas, isso trouxe-me o saber-mo-nos colocar perante os outros e aquilo que nós trazemos da Psicologia coloca-nos num patamar muito, muito, muito positivo (...). Por isso, penso que nos prepara para obter caminho. Acho que está bem (...). Na*

minha formação acadêmica, a única coisa que falhou (...) acho que nos dão muita informação sobre avaliação. Avaliar, avaliar, avaliar, instrumentos de avaliação para ter uma leitura da realidade. Acho que é desproporcional face à intervenção. É muito maior aquilo que se faz em termos de avaliar, avaliar, avaliar face àquilo que nos dizem "ok, agora como é que nós intervimos?". E isso falha e falha muito (...) É verdade que me deram instrumentos, mas acho que era uma mais-valia se nos tivessem dito como fazer. (...) Acho que há aí um certo desfasamento que não faz sentido, embora nos prepare, deixa-nos muito trabalho para depois, e, se calhar, seria uma mais-valia nos ajudarem lá na faculdade (...). Eu acho que nós não passamos muito para a faculdade [o conhecimento que aprendemos na prática profissional]. O resultado disto, ou seja as conclusões a que nós chegamos com a prática, nós não as devolvemos para eles aferirem lá (...) e acho que era vantajoso poder haver esta leitura (...). Há coisas que a faculdade não nos pode dar. Pode-nos dar competências para investigar e para ler a realidade, não nos pode é preparar para o como, ou nos dizer o que é que nós vamos encontrar e como (...). Por isso é que eu digo, temos que nos preparar para pesquisar, para tentarmos ler, para tentarmos... o desafio da universidade é mesmo esse. É preparar-nos para percebermos que, quando chegarmos lá, temos muito que aprender e continuar a aprender" (Ent. 47; Profissional dirigente; Psicóloga)

Uma visão academicista sobre as jurisdições profissionais pode tender a excluir as preocupações instrumentais, dado implicar, sem quaisquer ambiguidades, que se assuma uma separação clara entre prática profissional e conhecimento formal. Os dois excertos a seguir são um bom exemplo desta visão:

"É assim: eu acho que isso é um bocado difícil conseguir-se fazer isso [ensinar os conhecimentos da prática profissional na educação académica]. Porque nós sabemos que, uma coisa é prática profissional, outra coisa é formação académica. E conseguir pegar nos conteúdos da prática profissional e trazê-los para dentro da parte académica, é muito complicado, porque é assim, cada situação é uma situação, não é? Nós não nos podemos esquecer que estamos a trabalhar com seres humanos. Generalizar em termos académicos, eu não sei se não seria aí um... eh... estar a... como é que eu lhe vou dizer isto? Estar a... não é a catalogar, é... não é standardizar, também não, mas... generalizar e dizer: 'olhe, para isto a solução é isto, porque na minha prática isto resultou'. Pode ter resultado com a família do Sr. Inácio, mas pode não resultar com a família do Sr. Silva, portanto não sei até que ponto é que nós podemos pegar na prática profissional, não é? E generalizar com aquela varinha de condão que 'olha, se fizer assim, funciona', é difícil. Não vejo que se consiga muito fazer isso" (Ent. 38; Profissional subordinado; Assistente Social).

"Não, os conhecimentos adquiridos na minha prática profissional não poderiam ser ensinados na licenciatura. Por exemplo, mesmo a questão dos projetos, que foi, foi ensinada numa só disciplina [na licenciatura]... quer dizer, eu não tenho... acho que os exemplos daquilo com que trabalhei aqui dentro, não estou a ver forma de, sei lá, no âmbito do meu curso me podiam ser dadas (...). Pronto, que eu acho, como lhe disse, até a parte dos projetos foi mais minucioso, foi mais minucioso na faculdade a elaboração de um projeto de investimento do que propriamente como são feitos hoje no dia-a-dia aqui, por isso... (...). Não [os conhecimentos adquiridos

na minha formação profissional contínua não poderiam/deveriam ser ensinados na licenciatura]. Assim... são coisas específicas as da formação, acho que as coisas vão surgindo, não é? [e as licenciaturas não podem estar a incluir isso tudo]" (Ent. 5; Profissional subordinado; Gestora).

Repare-se que, no segundo excerto, se vai mais longe, porque se recusa a possibilidade daquilo que se aprendeu na formação profissional contínua poder ser incluída no curso. Esta é uma visão academicista consequente, porque não se limita a separar prática de conhecimento formal. Admite que educação académica é de tal modo formal e limitada que a preocupação de aplicação, típica da procura de instrumentalidade para o trabalho profissional, está excluída: Veja-se outro exemplo, onde a formação profissional é claramente separada do curso:

"... Eu acho que não [os conhecimentos que adquiri na formação profissional contínua não poderiam ser ensinados na minha educação académica]. Eu não sei, são situações às vezes tão específicas [as trabalhadas na formação profissional contínua] que não me parece que seja enquadrável numa licenciatura que parte de um princípio do global (...). Muito sinceramente, também acho que não são as universidades que nos têm que preparar a esse nível [de especificidade]. Quando muito, as universidades podem adicionalmente ter esse pacote de formações mais específicas, mas não é enquadrável na licenciatura (...). Eu acho que uma licenciatura nunca nos pode dar, qualquer que ela seja, conhecimentos específicos sobre alguns processos, mecanismos, sobre instrumentos, sei lá, há o exemplo da avaliação de projetos (...). De facto, numa formação em Sociologia, nós demos (...) de uma forma muito global, porque não é possível ir mais além. E depois, também dependendo da área e atividade profissional em que estamos, das necessidades, quer dizer, que são tão... pronto, podem ser múltiplas, não é? Que uma licenciatura não consegue prever a complexidade de trabalho que vamos ter, as especificidades, as necessidades... Só mesmo depois é que temos de procurar formação específica (...). [A licenciatura] é um instrumento base para eu depois me desenrascar (Ent. 46; Chefia intermédia, Socióloga).

No entanto, esta visão academicista extrema pode ter um reverso: entender-se que todo o conhecimento profissional apenas advém da prática e da experiência, com o potencial risco de se desvalorizar a formação e o conhecimento explícito, e de assim se poderem mais facilmente dissolver, ou sobrepor, as jurisdições profissionais existentes com base numa qualquer forma de tecnicismo local. Vejam-se os dois excertos seguintes para melhor se compreender como se expressa esta desvalorização da educação académica:

"Tenho basicamente que lidar com os recursos humanos (...), de facto, a maneira de lidar, a forma de lidar e o dar resposta, a certas situações só se aprende mesmo com a experiência. Não é com a teoria, porque as pessoas são muito diferentes entre si (Ent.. 62; Profissional dirigente; Outras Ciências Humanas e Sociais)

"Sim [há conhecimentos que aprendi através da minha prática profissional e não poderiam ser aprendidos de outra forma]. Sem prática (...) eu podia saber muita coisa, mas se não tivesse, ao longo do tempo, tido vários casos e [conseguido] perceber as dinâmicas de relacionamento, e que cada caso é um caso, que há

*situações que vão funcionar com uns e que há situações que vão funcionar com outros, hoje, tenho capacidade para avaliar as necessidades muito mais facilmente [isso resulta da prática]. A forma de comunicação com o utente, com o cliente (...) é automático, é uma questão muito mais espontânea, muito, muito, muito mais espontânea e que tem um impacto muito maior para quem está do outro lado, a questão da escuta, a questão do ouvir, não é estar aqui parado e ouvir. Eu tenho que fazer perguntas, eu tenho que saber, eu tenho que arrancar alguma coisa, aquela pessoa tem que dizer alguma coisa mas também tenho que saber levar a conversa, saber levar para o caminho que eu pretendo, para também aquilo que o cliente pretende e nesse sentido a prática é fundamental. Nós não conseguimos isto só com a teoria - é muito bonita a teoria mas, depois, nós temos que organizar o saber que adquirimos" (Ent. 17; Profissional subordinado, Psicóloga).*

Mas, como se salienta a seguir, todo o conhecimento prático está associado a uma aprendizagem coletiva e informal no grupo profissional, na qual não deixa de estar implicado o trabalho de equipa.

*"[Sim, há conhecimentos que só na prática se adquirem] ... com muito treino vai-se aprendendo onde é que se erra, e analisando o que é que se podia fazer melhor e isto é uma coisa que me acontece. Depois, aprendemos muito com os técnicos mais velhos. Em reuniões que temos de equipa, de discussão de casos, de... mesmo de políticas que vão surgindo, acho que isto de trabalhar numa equipa, acho que se vai evoluindo também com os outros. E, depois, estuda-se, também, e pensa-se, cada intervenção que se faz, muitas vezes nos pomos a pensar, 'bem, mas se eu fosse por ali, se calhar, corria melhor, se eu fosse...'. E acho que é isso que nos faz evoluir, é o trabalho de equipa e depois também refletirmos sobre aquilo que fazemos e como é que podemos fazer melhor, basicamente, são essas duas coisas que só na prática" (Ent.18; Profissional subordinado; Assistente Social).*

#### 7.6. JURISDIÇÕES PROFISSIONAIS E TRABALHO DE EQUIPA

Neste contexto, importa pensar as relações que podem existir entre as jurisdições profissionais e o trabalho de equipa, tal como os operacionalizamos atrás a partir dos vários indicadores e dados quantitativos utilizados e recolhidos nas entrevistas estruturadas (fase II do estudo). Os quadros 36 e 37, que se apresentam em seguida, permitem perceber esta relação. Na organização dos dados apresentados, indicamos apenas a parte das categorias das jurisdições que são estatisticamente mais relevantes e apenas a parte das categorias de trabalho de equipa extremas (níveis alto e baixo), para assim mais facilmente se poder destacar os resultados que mais podem polarizar as nossas hipóteses.

Globalmente, os dados apresentados nestes dois quadros indicam que as jurisdições profissionais não estão estatisticamente associadas ao trabalho de equipa, dado que não encontramos resíduos ajustados com significação estatística ( $p < 0,05$  implica  $Raj > 1,96$ ). Deste modo, apenas poderemos salientar padrões diferenciados de distribuição dos dados e algumas tendências estatísticas que nos podem indicar hipóteses a serem verificadas em futuros estudos sobre o tema.

**Quadro 36 – Relação entre o trabalho de equipa e o nível de fixação e sobreposição da jurisdição profissional**

	Fixação da jurisdição profissional				Sobreposição da jurisdição profissional				TOTAL	
	nível alto		nível baixo		nível alto		nível baixo		n	%
	%	RAj	%	RAj	%	RAj	%	RAj		
<b>Intensidade semanal do trabalho de equipa</b>										
alta	62,5	+1,1	35,7	-0,7	39,3	-0,7	62,5	+0,1	28	44,4
baixa	12,5	-0,6	35,7	+1,6	21,4	+0,1	36,4	+1,4	13	20,6
<b>Intensidade anual do trabalho de equipa</b>										
alta	62,5	+0,7	42,9	-0,7	39,3	-1,6	54,5	+0,3	32	50,8
baixa	0,0	-1,6	28,9	+0,6	28,6	+1,1	36,4	+1,2	14	22,2
<b>Horizontalidade do trabalho de equipa</b>										
sim	37,5	-0,9	57,1	+0,3	46,4	-0,8	63,6	+0,8	33	52,4
não	50,0	+1,1	42,9	+0,9	32,1	-0,2	36,4	+0,2	21	33,3
<b>Total</b>	n=8; 100%		n=14; 100%		n=28; 100%		n=11; 100%		n=63; 100%	

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

**Quadro 37 – Variação entre o trabalho de equipa e a académica e instrumentalidade da jurisdição profissional**

	Académica da jurisdição profissional				Instrumentalidade da jurisdição profissional				TOTAL	
	nível alto		nível baixo		nível alto		nível baixo		n	%
	%	RAj	%	RAj	%	RAj	%	RAj		
<b>Intensidade semanal do trabalho de equipa</b>										
alta	33,1	-1,2	55,0	+1,1	53,6	+1,3	28,6	+1,4	28	44,4
baixa	31,3	+1,2	20,0	-0,1	17,9	-0,5	14,3	-0,7	13	20,6
<b>Intensidade anual do trabalho de equipa</b>										
alta	31,3	-1,8	65,0	+1,5	60,7	+1,4	42,9	-0,7	32	50,8
baixa	18,8	-0,4	15,0	-0,9	17,9	-0,7	28,6	+0,6	14	22,2
<b>Horizontalidade do trabalho de equipa</b>										
sim	56,3	+0,4	60,0	+0,8	50,0	-0,3	57,1	+0,4	33	52,4
não	25,0	-0,8	25,0	-1,0	32,1	-0,2	42,9	+0,9	21	33,3
<b>Total</b>	n=16; 100%		n=20; 100%		n=28; 100%		n=14; 100%		n=63; 100%	

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Em termos de tendências estatísticas, podemos salientar o número de resíduos ajustados mais afastados do zero, superiores a 1 ou inferiores a -1. Assim, ao todo, encontramos 16 células nos quadros 36 e 37 com resíduos ajustados mais afastados do zero (por exemplo com valores -1,8; +1,6; -1,6; +1,5 (...) -1,2; -1,2; +1,1; etc), num total 48 células disponíveis. Estes valores reforçam a ideia de que a relação entre jurisdições profissionais e trabalho de equipa não é relevante neste setor. Ainda assim, em proporção, é na académica da jurisdição que encontramos maiores probabilidades de associação com o trabalho de equipa (5 células em 12 possíveis com valores de Raj mais afastados do zero) e é na instrumentalidade da jurisdição que

encontramos o inverso (apenas 3 em 12 possíveis). As variáveis de trabalho de equipa que melhor salientam esta relação são sempre as duas variáveis de intensidade do trabalho de equipa (na semana e no ano), tendo a variável horizontalidade escasso relevo.

No que se refere aos padrões de distribuição dos dados, será de destacar a variável "fixação da jurisdição profissional", dado ser aquela que apresenta uma relação estatística mais linear com o trabalho de equipa: nas duas variáveis de intensidade do trabalho de equipa, quanto este aumenta (intensidade alta), existe uma maior probabilidade de ocorrer um nível alto de fixação e vice-versa, quando a intensidade é baixa, existe uma maior probabilidade do nível de fixação ser também baixo (os valores de Raj mais relevantes são +1,6 e -1,6). Este mesmo padrão linear de distribuição de dados também pode ser identificado na variável instrumentalidade quando esta se cruza com a variável intensidade, do trabalho de equipa no ano. Um padrão inverso ocorre no cruzamento entre a variável académica com intensidade do trabalho de equipa na semana: quando a intensidade aumenta há uma maior probabilidade de diminuir a académica e vice-versa.

Pelo exposto, percebe-se que as tendências estatísticas e o padrão de distribuição dos dados encontrados são pouco claros quanto a poderem ajudar a explicar as jurisdições profissionais, pelo que consideramos não poder retirar conclusões gerais sobre este tema. Aliás, para explicar esta pouca clareza e fraqueza das associações estatísticas encontradas, poderemos colocar a hipótese - em parte fundamentada a partir das significações sobre o trabalho de equipa que apresentamos atrás, na secção 7.2, de que o trabalho de equipa depende demasiado de conhecimentos tácitos e implícitos, coletivos e, por isso, tende a estar muito pouco associado às jurisdições profissionais. Estas, pelo contrário, convocam, fundamentalmente, os conhecimentos explícitos que formalizam as diferenças disciplinares e as diferenças nas dinâmicas organizacionais.

#### 7.7. O SISTEMA DE PROFISSÕES EM TRABALHO SOCIAL

Finalmente, para podermos concluir sobre o sistema de profissões em TS neste setor, importa saber qual o impacto do trabalho de equipa, das hierarquias e das jurisdições profissionais no conteúdo disciplinar e no estatuto social dos diferentes grupos profissionais que baseiam o seu trabalho nas CHS no terceiro setor.

No quadro 38, podemos verificar quais os grupos profissionais que mais se diferenciam do padrão geral que encontramos no desenvolvimento da horizontalidade de relações no trabalho de equipa, quando o conjugamos com a hierarquia das organizações, designadamente: existe uma associação estatística positiva entre os sociólogos e a horizontalidade das relações quando estes ocupam uma posição hierárquica superior ou intermédia com horizontalidade ( $Raj = 2,0$ ) e existe uma associação positiva muito intensa dos educólogos com relações sem horizontalidade quando estes ocupam uma posição hierárquica subordinada. Deste modo, pode-se dizer que são os dois pólos extremos da relação entre horizontalidade, hierarquia e profissões em TS, pelo menos para a maioria dos sociólogos e dos educólogos. Ao inverso, poderemos dizer que os educadores sociais são os menos afetados pela variável "horizontalidade na hierarquia", dado terem, nas quatro categorias possíveis, valores de ajustamento sempre muito próximos do zero [-0,3; +0,5].

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Numa análise mais pormenorizada, poderemos dizer que os economistas e gestores e os “outros em CHS” são os grupos profissionais que mais se aproximam dos sociólogos, pois ambos têm uma maior representação nas posições mais elevadas da hierarquia (valor mínimo 75% do total do grupo). No entanto, os valores mais elevados de resíduos ajustados destes dois grupos não têm a mesma significação estatística ( $R_{aj}=1,2$  e  $1,7$ ) dos sociólogos e ocorrem, ao inverso destes, quando não há horizontalidade na hierarquia.

*Quadro 38 – Relação dos grupos profissionais com a horizontalidade de relações no trabalho de equipa quando o conjugada com a hierarquia das organizações*

Grupo profissional (gp)	Horizontalidade na hierarquia				TOTAL
	Superior e Intermediária sem horizontalidade	Superior e Intermediária com horizontalidade	Subordinada com horizontalidade	Subordinada sem horizontalidade	
<b>Sociólogos</b>					
Observado	3	4	1	0	8
% dentro do gp	37,5%	50,0%	12,5%	,0%	100,0%
Resíduo ajustado	0,1	2,0	-1,2	-1,1	
<b>Assistentes Sociais</b>					
Observado	3	3	7	3	16
% dentro do gp	18,8%	18,8%	43,8%	18,8%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,7	-0,4	1,4	1,1	
<b>Psicólogos</b>					
Observado	5	4	7	0	16
% dentro do gp	31,3%	25,0%	43,8%	,0%	100,0%
Resíduo ajustado	-0,5	-0,3	1,4	-1,6	
<b>Educólogos</b>					
Observado	3	0	0	3	6
% dentro do gp	50,0%	,0%	,0%	50,0%	100,0%
Resíduo ajustado	-0,7	-1,4	-1,7	3,2	
<b>Educadores Sociais</b>					
Observado	2	1	2	1	6
% dentro do gp	33,3%	16,7%	33,3%	16,7%	100,0%
Resíduo ajustado	-0,2	-0,3	0,2	0,5	
<b>Gestores/Economistas</b>					
Observado	4		1	0	7
% dentro do gp	57,1%	28,6%	14,3%	,0%	100,0%
Resíduo ajustado	1,2	0,4	-1,0	-1,0	
<b>Outros em CHS</b>					
Observado	3	0	1	0	4
% dentro do gp	75,0%	,0%	25,0%	,0%	100,0%
Resíduo ajustado	1,7	-1,1	-0,2	-0,7	
<b>Total</b>					
Observado	23	14	19	7	63
% dentro do gp	36,5%	22,2%	30,2%	11,1%	100,0%

O grupo profissional mais próximo dos educólogos é o dos assistentes sociais, pois também têm uma maior probabilidade de se concentrarem nas posições subordinadas, incluindo naquelas que têm horizontalidade. Mais concretamente, este grupo profissional, em contraponto aos sociólogos, é o que apresenta uma maior representação nas posições subordinadas (mais de 60% do total do grupo) e o que apresenta um valor resíduo de ajustamento mais elevado, quando existe horizontalidade nestas posições hierárquicas ( $R_{aj}=+1,4$ ).

Em particular nesta categoria de “horizontalidade na hierarquia”, os psicólogos acompanham os assistentes sociais, dado que também têm um igual valor de resíduo ajustado ( $R_{aj}=+1,4$ ). No entanto, a maioria dos psicólogos, ao contrário dos assistentes sociais, não se concentra nas posições subalternas, tendo, por isso, uma

associação negativa com as posições subordinadas sem horizontalidade ( $R_{aj}=-1,6$ ). Deste modo, os psicólogos são aqueles que apresentam maior probabilidade de se concentrarem nas duas categorias que têm horizontalidade ( $25,0\%+43,8\%=68,8\%$ ), independentemente da posição hierárquica.

Em conclusão, uma parte dos dados descritos parece indicar que dois dos grupos com maior estatuto académico e com conteúdos de trabalho de natureza mais sócio económica (sociólogos e economista/gestores) tendem a estar mais associados às posições hierárquicas mais elevadas (independentemente do trabalho ter mais ou menos horizontalidade) e que dois dos grupos com estatuto académico comparativamente mais baixo (educólogos e assistentes sociais) tendem a estar mais associados às posições subordinadas (embora aqui não seja independente do trabalho ser mais ou menos horizontal). Outra parte dos dados, indica que os psicólogos, seguidos de perto pelos assistentes sociais (ambos com conteúdos de trabalho de natureza mais clínica e psicossocial), são os dois grupos que mais valorizam a horizontalidade do trabalho profissional, independentemente das posições hierárquicas, sendo, em consequência, as duas profissões que parecem mais envolvidas no trabalho de equipa de forma mais regular e intensa. A seguir na valorização da horizontalidade no TS vêm, à distância, os sociólogos, sendo que os restantes grupos referidos têm sempre uma maior probabilidade de estarem associados a posições na hierarquia sem horizontalidade.

Repare-se que, face aos dados apresentados, a hipótese que queremos salientar é a de que o posicionamento de um dado grupo profissional só pode ser compreendido por comparação e interdependência face aos outros. É na medida em que uns grupos têm mais probabilidade de ocupar posições com mais ou menos poder formal hierárquico e mais ou menos trabalho horizontal que outros podem fazer diferente e complementar.

A este quadro de interdependências, que fundamenta o conceito de sistema de profissões, apenas parecem escapar os educadores sociais, pois este grupo não apresenta nenhum padrão de variação diferenciador, comparativamente com os outros grupos, distribuindo-se indiferenciadamente pelas várias modalidades de trabalho de equipa. É como se, por hipótese, os educadores sociais não fizessem parte do sistema de profissões em TS, pelo menos no que se refere ao indicador que aqui utilizamos quanto ao trabalho de equipa. Julgamos que esta hipótese não é inesperada, dado que se trata dos profissionais, considerados por nós isoladamente na amostra, que têm menor reconhecimento académico por parte da universidade.

Face ao exposto, poderemos perguntar: até que ponto estes desiguais padrões de associação entre trabalho de equipa e os grupos profissionais de TS também ocorrem nas variáveis que foram consideradas como indicadores das jurisdições profissionais? E se ocorrerem, os dados são congruentes com as conclusões apresentadas, para que possamos colocar hipóteses sobre a existência de um sistema de profissões no TS neste setor? Os quadros 39 e 40 trazem contribuições para que possamos responder a estas perguntas.

Começamos por descrever, tal como fizemos com o quadro 38, os valores de resíduos de ajustamento e percentuais mais elevados. A dependência estatística entre os grupos profissionais de TS e os indicadores de jurisdições profissionais considerados é muito baixa, tal como ocorria com o indicador de trabalho de equipa referido no quadro 38. Nos quadros 39 e 40 ocorre, no total dos 7 grupos profissionais desdobrados por três categorias de 4 nível de intensidades das jurisdições ( $7 \times 3 \times 4 = 84$  células de dados), apenas os psicólogos e os assistentes sociais apresentam valores de resíduos ajustados com significação estatística para três categorias de intensidade ( $R_{aj} = 2,1; 2,0; 2,4$ ), uma relativa à fixação da jurisdição, outra relativa à académidade e uma terceira relativa à instrumentalidade da jurisdição. Deste modo, aquilo que poderemos indicar como mais relevante para se poder desenvolver uma hipótese sobre a existência de um sistema de profissões neste setor, refere-se, como fizemos inúmeras vezes ao longo deste livro, apenas às tendências estatísticas que estão menos próximas de zero ( $R_{aj} > 1$  e  $R_{aj} < -1$ ). Neste contexto, podemos dizer que, em cada um dos quatro indicadores de jurisdições profissionais, pelo menos cerca de metade das células de dados apresentam valores estatísticos que poderão ser salientados de modo a destacar padrões diferenciados de reconhecimento e afirmação das jurisdições profissionais pelos diferentes grupos profissionais.

O quadro 39 refere-se apenas às jurisdições organizacionais e, portanto, às respostas dos inquiridos que mais diretamente se relacionavam com a articulação do conhecimento profissional com as dinâmicas de trabalho de equipa nestas organizações.

Numa perspetiva de comparação com os padrões de distribuição dos dados que indicamos para o quadro 38, podemos dizer, que, também aqui os educadores sociais são os que menos se diferenciam do quadro geral de interdependências no trabalho social, pois trata-se do grupo que tem valores de resíduos mais próximos do zero. Muito próximo deste grupo aparecem os educólogos, também com os valores de resíduos ajustados muito baixos. Deste modo, poderemos dizer que, é reforçada a hipótese dos educadores sociais não participarem no sistema de profissões existente e que, ao mesmo tempo, a mesma hipótese pode ser colocada relativamente aos educólogos, até porque, como salientamos a partir do quadro 38, este grupo é aquele que apresenta uma maior probabilidade de estar associado ao trabalho profissional subordinado sem horizontalidade.

Regressando ao quadro 39, e como referimos atrás, os psicólogos e os assistentes sociais destacam-se como sendo os grupos que apresentam valores de resíduos ajustados mais elevados, e acrescentamos, o padrão de variação das jurisdições organizacionais mais diferenciado. Em ambos os dois grupos, na fixação da jurisdição, os níveis intermédios têm especial destaque, mas com tendências estatísticas contraditórias: nos psicólogos, neste nível, existe uma associação com sentido positivo ( $R_{aj} = 1,6$ ), em contraponto à tendência que ocorre no nível mais baixo que é negativa ( $R_{aj} = -1,8$ ); nos assistentes sociais, ao inverso, o nível intermédio tem uma tendência negativa ( $R_{aj} = -2,1$ ), em contraponto ao que se verifica no nível alto que tem um sentido positivo ( $R_{aj} = 1,7$ ). Esta oposição de tendências estatísticas entre os dois grupos também ocorre na “sobreposição da jurisdição”: os psicólogos

apresentam uma maior probabilidade de terem sobreposições baixas ( $R_{aj}=1,7$ ) e de terem níveis intermédios de sobreposição com probabilidade de ocorrência menores ( $R_{aj}=-1,2$ ); ao inverso, os assistentes sociais têm tendências estatísticas de sentido positivo nos níveis intermédios ( $R_{aj}=1,7$ ) e de sentido negativo nos níveis baixos ( $R_{aj}=-1,4$ ).

Por hipótese, estes dois padrões de distribuição das jurisdições no trabalho de equipa indicam-nos o seguinte: os psicólogos, que têm um estatuto académico mais elevado, rejeitam mais facilmente as sobreposições de jurisdições, mas isso não é acompanhado por níveis elevados de fixação, pois este grupo parece ser muito homogéneo nas fixações dado que a grande maioria está concentrada no nível intermédio; os assistentes sociais, com menor estatuto académico, têm mais dificuldade em rejeitar as sobreposições e, ao mesmo tempo, encontram-se muito divididos e dispersos internamente quanto ao nível de fixação mais frequente. Deste modo, podemos dizer que o padrão jurisdicional dos psicólogos no trabalho de equipa evidencia condições favoráveis para uma maior marcação das fronteiras interprofissionais, embora não recuse a negociação local dessas mesmas fronteiras. O padrão jurisdicional dos assistentes sociais é inverso e mesmo contraditório: mais favorável a sobreposições interprofissionais, embora sem que à partida haja uma definição clara de fronteiras interdisciplinares, portanto muito permeável à negociação local das jurisdições com marcações de fronteiras muito flutuantes e contingentes. Esta diferenciação entre psicólogos e assistentes sociais é particularmente relevante, pois, como vimos atrás a partir do quadro 38, é nestes dois grupos que existe maior probabilidade de correr trabalho profissional com horizontalidade.

Com valores de resíduos ajustados ligeiramente mais baixos, os economistas/gestores apresentam, no quadro 39, um padrão jurisdicional equivalente ao dos assistentes sociais (incluindo tendências para uma maior sobreposição de jurisdições), apesar de se estar em presença de um grupo com maior estatuto académico, tal como acontecia com os psicólogos. A hipótese explicativa para este padrão jurisdicional organizacional, mais aberto às negociações nas equipas locais, poderá estar numa grande especificidade do conteúdo das tarefas e das atividades desenvolvidas por estes dois grupos, fora do trabalho de equipa. Especificidade que, então, não correrá o risco de ser posta em causa pelo trabalho de equipa e suas consequentes negociações no trabalho de equipa local.

Nesta mesma lógica hipotética de explicação, os psicólogos teriam mais necessidade de, no trabalho de equipa, proteger (de fixar antecipadamente) a sua jurisdição para se tornarem menos permeáveis às negociações locais, porque a especificidade do conteúdo do seu trabalho neste setor estaria mais em risco no trabalho de equipa. Do mesmo tipo, parece ser o padrão jurisdicional dos "outros em CHS" (ainda que com valores de resíduos mais baixos), dado que também aqui, à partida, se percebe que existe uma menor especificidade das tarefas e atividades que potencialmente se podem desenvolver, podendo tal ser compensado com uma menor abertura à sobreposição de jurisdições no trabalho de equipa, para uma melhor defesa do espaço de jurisdição de cada um nas relações interprofissionais, tal como parece acontecer com os psicólogos.

Os sociólogos, apesar de, no quadro 39, terem valores de resíduos ajustados baixos (ainda que não tão baixos quanto os educadores sociais e educólogos), são aqueles que parecem poder levar mais longe esta lógica defensiva: não têm uma fronteira à partida para defender e fixar, dado por hipótese, não terem um conhecimento profissional direcionado especificamente para o TS (por comparação com os psicólogos e os assistentes sociais), mas, por isso mesmo precisam de afirmar níveis de sobreposição mais baixos para que o lugar da sua profissão não possa ser posto em causa pelo sistema interprofissional que se manifesta no trabalho de equipa, até porque têm um estatuto académico comparativamente dos mais elevados. Repare-se que esta hipótese é congruente com aquilo que verificamos atrás, a partir do quadro 38: este é o grupo que tem uma maior probabilidade de ocupar posições mais elevadas na hierarquia com horizontalidade.

Finalmente, no que se refere às jurisdições disciplinares, externas às organizações e ao trabalho de equipa, mais dependentes da relação entre educação superior formal e o mercado de trabalho, passamos à análise do quadro 40.

As hipotéticas semelhanças jurisdicionais entre educadores sociais e educólogos voltam a ocorrer na dimensão instrumental da jurisdição. Estes dois grupos são aqueles que apresentam uma maior probabilidade de ocorrência de um nível alto de instrumentalidade ( $R_{aj}=1,2$ ) e, ao mesmo tempo, uma menor associação com os níveis de baixa instrumentalidade ( $R_{aj}=-1,4$ ). Esta relação linear com a instrumentalidade da relação entre educação e trabalho também ocorre com os assistentes sociais. Repare-se que nos estamos a referir aos três grupos profissionais que, comparativamente dentro da hipótese de um sistema de profissões em TS, têm um menor estatuto académico. Daí que, em coerência, os assistentes sociais e os educólogos também sejam os dois grupos que têm uma menor associação com o nível de académidade alta (respetivamente  $R_{aj}=-1,4$  e  $-1,5$ ). Os “outros em CHS” - dado o seu carácter indiferenciado e onde portanto uma alta académidade do conhecimento para o trabalho profissional não tem espaço para se desenvolver - também acabam por ter um padrão jurisdicional equivalente.

Os educadores sociais, mais uma vez, apresentam uma configuração jurisdicional pouco diferenciada, em comparação com os restantes grupos (para o caso do nível de académidade) e os sociólogos, surpreendentemente, também seguem o mesmo padrão indiferenciado, apesar do seu estatuto académico elevado, pois ambos têm valores de resíduos de ajustamento na académidade muito próximos do zero.

Este posicionamento dos educadores sociais é mais uma confirmação de que, potencialmente, este grupo é exterior ao sistema de profissões existente, tal como referimos atrás. Já a situação dos sociólogos levanta muitas dúvidas e merece outros estudos mais aprofundados, com amostras mais extensas. Até porque a jurisdição disciplinar dos sociólogos, que podemos constar no quadro 40, é bem mais complexa pois, a exemplo do que dissemos a partir do quadro 38, voltam-se a aproximar dos psicólogos: ambos os grupos têm uma probabilidade baixa para estarem associados a níveis altos de instrumentalidade ( $R_{aj}=-1,2$ , em ambos).

Os psicólogos destacam-se de todos os outros grupos, pois, como já tínhamos referido atrás, têm valores de resíduos ajustados elevados. Mas também seguem um padrão jurisdicional comparativamente muito diferenciado: grande probabilidade de associação com um nível de academicidade alto ( $R_{aj}=2,0$ ) e um conseqüente nível de instrumentalidade baixo ( $R_{aj}=2,4$ ). Próximo deste padrão jurisdicional disciplinar apenas encontramos os economistas/gestores ainda que com valores de resíduos ajustados sempre mais baixos.

Quadro 39 - Relação dos grupos profissionais com o nível de fixação e de sobreposição das jurisdições profissionais

Grupo profissional (gp)	Nível de fixação da jurisdição			Total	Nível de sobreposição da jurisdição			Total
	alta	intermédia	baixa		alta	intermédia	baixa	
<b>Sociólogos</b>								
Observado	0	5	3	8	2	3	3	8
% dentro do gp	0,0%	62,5%	37,5%	100,0%	25,0%	37,5%	37,5%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,2	-0,2	1,1		-1,2	0,0	1,6	
<b>Assistentes Sociais</b>								
Observado	4	7	5	16	6	9	1	16
% dentro do gp	25,0%	43,8%	31,3%	100,0%	37,5%	56,3%	6,3%	100,0%
Resíduo ajustado	1,7	-2,1	1,0		-0,6	1,7	-1,4	
<b>Psicólogos</b>								
Observado	2	13	1	16	7	4	5	16
% dentro do gp	12,5%	81,3%	6,3%	100,0%	43,8%	25,0%	31,3%	100,0%
Resíduo ajustado	0,0	1,6	-1,8		-0,1	-1,2	1,7	
<b>Educólogos</b>								
Observado	0	5	1	6	4	1	1	6
% dentro do gp	0,0%	83,3%	16,7%	100,0%	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,0	1,0	-0,3		1,2	-1,1	-0,1	
<b>Educadores Sociais</b>								
Observado	1	4	1	6	3	2	1	6
% dentro do gp	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%	50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
Resíduo ajustado	0,3	0,1	-0,3		0,3	-0,3	-0,1	
<b>Gestores/Economistas</b>								
Observado	1	3	3	7	4	3	0	7
% dentro do gp	14,3%	42,9%	42,9%	100,0%	51,7%	42,9%	0,0%	100,0%
Resíduo ajustado	0,1	-1,3	1,4		0,7	0,3	-1,3	
<b>Outros em CHS</b>								
Observado	0	4	0	4	2	2	0	4
% dentro do gp	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
Resíduo ajustado	-0,8	1,5	-1,1		0,2	0,5	-1,0	
<b>Total</b>								
Observado	8	41	14	63	28	24	11	63
% dentro do gp	12,7%	65,1%	22,2%	100,0%	44,4%	38,1%	17,5%	100,0%

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

Fonte: Dados empíricos do estudo SARTPRO

**Quadro 40 – Relação dos grupos profissionais com a nível de académidade e de instrumentalidade das jurisdições profissionais**

Grupo profissional (gp)	Nível de académidade da jurisdição			Total	Nível de Instrumentalidade da jurisdição			Total
	alta	intermédia	baixa		alta	intermédia	baixa	
<b>Sociólogos</b>								
Observação	2	3	3	8	2	5	1	8
% dentro do gp	25,0%	37,5	37,5%	100,0%	25,0%	62,5%	12,7%	100,0%
Resíduo ajustado	0,0	-0,3	-0,4		-1,2	-1,2		
<b>Assistentes Sociais</b>								
Observação	2	9	5	16	9	6	1	16
% dentro do gp	12,5%	56,3%	31,3%	100,0%	56,3	37,5%	6,3%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,4	1,3	0,0		1,1	0,4	-1,8	
<b>Psicólogos</b>								
Observação	7	5	4	16	5	4	7	16
% dentro do gp	43,8%	31,3%	25,0%	100,0%	31,3%	25,0%	43,8%	100,0%
Resíduo ajustado	2,0	-1,1	0,7		-1,2	-0,8	2,4	
<b>Educólogos</b>								
Observação	0	4	2	6	4	2	0	6
% dentro do gp	0,0%	66,7%	33,3%	100,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,5	1,2	0,1		1,2	0,0	-1,4	
<b>Educadores Sociais</b>								
Observação	2	2	2	6	4	2	0	6
% dentro do gp	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%	66,7%	28,6%	0,0%	100,0%
Resíduo ajustado	0,5	-0,5	0,1		1,2	-0,3	-1,4	
<b>Gestores/Economistas</b>								
Observação	3	1	3	7	2	2	3	7
% dentro do gp	42,9%	14,3%	42,9%	100,0%	28,6%	28,6%	42,9%	100,0%
Resíduo ajustado	1,1	-1,6	0,7		-0,9	-0,9	1,4	
<b>Outros em CHS</b>								
Observação	0	3	1	4	2	0	2	4
% dentro do gp	0,0%	75%	25,0%	100,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
Resíduo ajustado	-1,2	1,3	-0,3		0,2	-1,5	1,4	
<b>Total</b>								
Observação	16	27	20	63	28	21	14	63
% dentro do gp	25,4%	42,9%	31,7%	100,0%	44,4%	33,3%	22,2%	100,0%

Em conclusão, se quisermos fazer uma síntese transversal a todos os dados apresentados nos quadros 38 a 40, poderemos dizer que os psicólogos e os assistentes sociais parecem estar no centro de um hipotético sistema de profissões em TS: são os que se destacam mais nas tendências estatísticas que valorizam a horizontalidade do trabalho profissionais e, simultaneamente, as jurisdições disciplinares, ainda que com aproximações a estas últimas bastante heterogêneas. A este facto não deverá ser estranho tratarem-se dos dois grupos profissionais que têm uma maior representatividade neste setor. Pelas mesmas razões, mas devido aos valores inversos, os educadores sociais e os educólogos parecem estar na periferia do sistema, ainda que não sejam os grupos profissionais com menor representatividade no setor.

Os sociólogos, os economistas/gestores e outros grupos parecem ocupar no sistema um lugar intermédio e, provavelmente, também complementar ao lugar central ocupado, ora pelos psicólogos, ora pelos assistentes sociais. Entre estes, os

sociólogos parecem ser aqueles que mais facilmente se poderão aproximar de lugares periféricos ao sistema, por via das jurisdições organizacionais (mais sensíveis às dinâmicas das equipas), ainda que pelo lado da disciplinaridade, possam tender a conseguir um lugar mais próximo do centro.

As aproximações dos educólogos aos assistentes sociais nas jurisdições disciplinares e nas posições hierárquicas também não são de desprezar como potencial para fugir da periferia do sistema e, portanto, poder vir a ocupar um lugar mais relevante no setor.

Todas estas conclusões revelam a natureza exploratória deste estudo, carecendo por isso, como é referido por várias vezes ao longo deste livro, de outros estudos futuros mais extensivos e aprofundados. O livro 2 do projeto SARTPRO poderá, esperamos, contribuir em parte para este aprofundamento, dado abordar estudos de caso sobre os contextos de trabalho de psicólogos, assistentes sociais, educadores sociais e outros.