

FACULDADE DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

António Manuel Rodrigues Ricardo Baptista

Dissertação de Mestrado em Sociologia

**DESENVOLVIMENTO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL EM ANIMAÇÃO
SOCIOCULTURAL: O CASO DOS EX-ALUNOS DO CURSO PROFISSIONAL
DE ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL – PERCURSOS ESCOLARES E
PROFISSIONAIS**

SETEMBRO DE 2009

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de mestre em Sociologia, realizada sob a orientação científica do Professor Doutor José Manuel Resende.

DECLARAÇÕES

Declaro que esta Dissertação é o resultado da minha investigação pessoal e independente. O seu conteúdo é original e todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto, nas notas e na bibliografia.

O candidato,

Lisboa, 30 de Setembro de 2009

Declaro que esta Dissertação se encontra em condições de ser apresentada a provas públicas

O orientador,

Lisboa, 30 de Setembro de 2009

Título: Desenvolvimento da identidade profissional em Animação Sociocultural: o caso dos ex-alunos do curso profissional de Animação Sociocultural – percursos escolares e profissionais.

Resumo: Este trabalho tem como objectivo perceber as condições que a Animação Sociocultural proporciona em termos de construção de uma identidade profissional. Nesta medida, tendo presente o quadro social em que se estabelecem as relações profissionais na fase actual de desenvolvimento da modernidade, procura-se dar conta das condições em que os Animadores Socioculturais exercem a sua actividade, a representação que fazem da sua situação e a maneira como projectam o seu futuro profissional. Consideraram-se várias abordagens sociológicas sobre as relações em geral e sobre as relações profissionais em particular e desenhou-se um percurso de investigação, retirando de todas essas abordagens elementos conceptuais que, conjugados, contribuíram para dar forma a um modelo que serviu de orientação no trabalho empírico. Tomou-se como caso de estudo uma população constituída por indivíduos que, entre 2000 e 2005, obtiveram formação em Animação Sociocultural numa escola profissional situada na região de Lisboa e que se encontram a exercer a sua actividade em organizações de trabalho diversas. Optou-se por uma metodologia extensiva, com recurso, em termos de técnica de recolha de dados, ao inquérito nas suas duas versões: questionário e entrevista. Os resultados demonstram que a Animação Sociocultural comporta riscos que os indivíduos que compõem a população estudada não estão dispostos a correr, daí não considerarem nos seus projectos profissionais essa mesma actividade.

Palavras-Chave: ambivalência profissional, estatuto profissional, corpo profissional, mandato profissional, licença profissional, poder profissional e jurisdição profissional.

Title: The development of a professional identity in Socio-cultural Animation: a case study.

Abstract: The aim of this study is to examine how a professional identity emerges for those that work in Socio-cultural Animation. Considering the social settings in which professional relations take place, and the present phase of modernity development, this study attempts to describe what are the actual work conditions, how the career is represented and how Socio-cultural Animators foresee their future. Different broad as well as specific sociological theories about professional development were examined and from there a conceptual research framework was derived. The participants were young adults that graduated in Socio-cultural Animation from 2000 to 2005 in a professional school in the Lisbon area and that, when the data were collected, were working in a diverse range of organizations. An extensive methodology was used, based both on questionnaires and interviews. The results suggest that Socio-cultural Animators perceive their profession as risky, because it lacks a clear professional identity. Therefore, additional professional projects are mostly considered outside this area.

Keywords: professional ambivalence; professional status; professional body; professional mandate; professional licensing; professional power; professional jurisdiction.

ÍNDICE

1 – APRESENTAÇÃO DO PRESENTE ESTUDO	- 6 -
2 – DEFINIÇÃO DO OBJECTO E PROBLEMÁTICA TEÓRICA.....	- 7 -
2.1 – ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL E TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS.....	- 7 -
2.2 – ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL, IDENTIDADE PROFISSIONAL E MODERNIDADE.....	- 9 -
2.2.1 – Modernidade, Relações Profissionais e Identidade	- 9 -
2.2.1.1 – Modernidade e Identidade.....	- 9 -
2.2.1.2 – Modernidade e Relações Profissionais.....	- 14 -
2.2.1.3 – Modernidade, Liberdade e Segurança.....	- 16 -
2.2.1.4 – Modernidade, Incerteza e Sofrimento Pessoal	- 17 -
2.2.2 – Profissões – Entre Consensos e Controvérsias.....	- 18 -
2.2.2.1 – Profissões, Sistema Social e Legitimidade Profissional	- 18 -
2.2.2.2 – Profissões, Relações de Negociação e Conflito.....	- 23 -
2.2.2.3 – Profissões e Poder Profissional	- 25 -
2.2.2.4 – Profissões e Sistema Ocupacional.....	- 27 -
2.2.3 – Animação Sociocultural, Mercado de Trabalho e Identidade Profissional.....	- 29 -
2.2.3.1 – Mercado, Conhecimento e Competência.....	- 30 -
2.2.3.2 – Tendências de Mercado e Desenvolvimento de Novas Competências.....	- 32 -
2.2.3.3 – Situação do Animador Sociocultural no Mercado de Trabalho	- 33 -
2.2.3.3.1 – Percursos Escolares: o início do desencanto.....	- 34 -
2.2.3.3.2 – Emprego: o confronto com a realidade.....	- 35 -
2.2.3.3.3 – Áreas de Actividade: entre o apoio a crianças e o apoio a idosos.....	- 35 -
2.2.3.3.4 – Reconhecimento Profissional: uma meta por alcançar.....	- 36 -
2.2.3.3.5 – Regimes Contratuais: a instabilidade como certeza	- 36 -
2.2.3.3.6 – Mobilidade: o reflexo da instabilidade	- 38 -
2.2.3.3.7 – Rendimento e Trabalho: a insatisfação e a satisfação	- 41 -
2.2.4 – Animação Sociocultural: actividade profissional em debate.....	- 43 -
2.2.4.1 – Modelos de Formação.....	- 43 -
2.2.4.2 – Perfil de Competências.....	- 45 -
2.2.4.3 – Associativismo Profissional.....	- 46 -
2.2.4.4 – Estatuto Profissional: controvérsia sem fim.....	- 46 -
2.2.4.5 – Classificação e Carreira Profissional.....	- 49 -
2.2.4.6 – Deontologia Profissional.....	- 49 -
2.3 – SELECÇÃO E DEFINIÇÃO DE CONCEITOS	- 50 -
2.4 – QUADRO DE HIPÓTESES ORIENTADOR DO TRABALHO EMPÍRICO.....	- 51 -
3 – QUESTÕES METODOLÓGICAS E TÉCNICAS	- 53 -
3.1 – TRABALHO CIENTÍFICO COMO TRABALHO DE TRANSFORMAÇÃO.....	- 53 -
3.2 – PROCEDIMENTOS DE PREPARAÇÃO DO TRABALHO EMPÍRICO.....	- 55 -
3.2.1 – Inquérito como Técnica de Recolha de Dados.....	- 56 -
3.2.1.1 – Preparação e Realização do Questionário.....	- 57 -
3.2.1.2 – Preparação e Realização da Entrevista	- 59 -

3.3 – POPULAÇÃO INQUIRIDA	- 59 -
4 – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	- 64 -
4.1 – PERCURSOS ESCOLARES	- 65 -
4.1.1 – Importância do Curso de Animador Sociocultural	- 65 -
4.1.2 – Prosseguimento de Estudos Superiores	- 68 -
4.2 – PERCURSOS PROFISSIONAIS.....	- 71 -
4.2.1 – Quantidade e Qualidade de Emprego.....	- 71 -
4.2.2 – Mobilidade Profissional.....	- 76 -
4.3 – PROJECTOS PROFISSIONAIS	- 78 -
4.3.1 – Para Além da Animação Sociocultural.....	- 78 -
4.3.2 – Animação Sociocultural – Risco como Garantia.....	- 79 -
5 – CONCLUSÃO.....	- 83 -
6 – LIMITAÇÕES DO ESTUDO E FUTURAS LINHAS DE PESQUISA	- 84 -
7 – FONTES	- 86 -
7.1 – BIBLIOGRÁFICAS	- 86 -
7.2 – OUTRAS.....	- 93 -
LISTA DE FIGURAS.....	- 94 -
LISTA DE TABELAS	- 94 -
APÊNDICE A – Experiência Profissional do Mestrando.....	- i -
APÊNDICE B – Animação Sociocultural e Mercado de Trabalho.....	- ii -
APÊNDICE C – Inquérito por Questionário.....	- iii -
APÊNDICE D – Resultados do Inquérito por Questionário.....	- iv -
APÊNDICE E – Guião da Entrevista.....	- v -
APÊNDICE F – Entrevistas.....	- vi -

1 – APRESENTAÇÃO DO PRESENTE ESTUDO

A escolha de um objecto de estudo está relacionada, não raras vezes, com o percurso e experiência profissional de quem faz essa escolha. Ao desenvolver um estudo em torno das questões da modernidade e da identidade profissional, trabalhando o “desenvolvimento da identidade profissional em Animação Sociocultural”, o mestrando apela a um conjunto de conhecimentos e competências que foi obtendo ao longo do seu percurso profissional, percurso esse que inclui várias experiências, quase todas elas relacionadas com as problemáticas do emprego, da formação profissional e da educação (ver *experiência profissional do mestrando*, apêndice A).

Ao ter como propósito perceber as condições que a Animação Sociocultural proporciona em termos de construção biográfica de uma identidade profissional, procurou-se, para isso, traçar o quadro em que se estabelecem as relações profissionais na actual fase de desenvolvimento da modernidade. Neste âmbito, deu-se conta das condições em que os Animadores Socioculturais exercem a sua actividade, a representação que fazem da sua situação e a maneira como projectam o seu futuro profissional.

Porém, a partir dos resultados obtidos, não é possível fazer qualquer extrapolação, visto tratar-se de um “estudo de caso” que considera uma população constituída, toda ela, por indivíduos que concluíram, no período de 2000 a 2005, um curso secundário profissional num mesmo estabelecimento de ensino da região de Lisboa e que, neste momento, se encontram a exercer actividade profissional em organizações de trabalho diversas.

Consideraram-se várias abordagens sobre as relações em geral e sobre as relações profissionais em particular (pontos 2.2.1 e 2.2.2) e, evitando qualquer tipo de “veneração” – que, segundo Lahire (2003: 14), se torna impeditiva do distanciamento crítico tão necessário ao questionamento por parte de quem investiga –, desenhou-se um percurso de investigação, retirando de todas essas abordagens elementos conceptuais que, conjugados, pudessem contribuir para dar forma a um modelo de análise que servisse de ponto de orientação para o estudo da Animação Sociocultural enquanto actividade profissional. Procedeu-se, ao mesmo tempo, numa fase exploratória do trabalho, à recolha de dados extensivos de carácter documental sobre os contextos em que actuam os Animadores Socioculturais (pontos 2.2.3 e 2.2.4).

A partir das perspectivas teóricas mobilizadas, por um lado, e dos dados recolhidos sobre os contextos de actuação profissional dos Animadores, por outro lado, seleccionaram-se e definiram-se os conceitos a operacionalizar em termos de investigação (ponto 2.3) e levantou-se um quadro de hipóteses e de indicadores observáveis e mensuráveis sobre a Animação Sociocultural (ponto 2.4), quadro esse que serviu de orientação ao trabalho de observação empírica e que foi, por sua vez, testado, corrigido e aprofundado por esse mesmo trabalho.

Em termos metodológicos e técnicos (pontos 3.1, 3.2 e 3.3), levantaram-se algumas questões respeitantes ao trabalho científico, definiram-se os procedimentos relacionados com o trabalho empírico, nomeadamente com os instrumentos de recolha de dados, bem como com os cuidados a ter na sua preparação e realização e circunscreveu-se a população a inquirir.

Por último, procedeu-se ao apuramento, apresentação e discussão dos resultados (ponto 4), confrontando-os com o quadro de hipóteses traçado e, daí, retirando conclusões quanto à validade dessas mesmas hipóteses.

2 – DEFINIÇÃO DO OBJECTO E PROBLEMÁTICA TEÓRICA

2.1 – ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL E TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS

Tendo em conta a experiência profissional do mestrando, afigurou-se ajustado estudar o “desenvolvimento da identidade profissional em Animação Sociocultural”. Considerou-se, para isso, o caso dos ex-alunos que concluíram o curso profissional de Animador Sociocultural na Escola Profissional de Apoio Social (EPAS)¹ entre os anos 2000 e 2005 e que se encontram a exercer a sua actividade em diferentes organizações de trabalho, procurando perceber os seus percursos escolares e profissionais ulteriores, a representação que fazem da sua situação enquanto Animadores Socioculturais e a maneira como projectam o seu futuro profissional.

A animação, enquanto afirmação de criatividade e de integração, constitui uma manifestação que se perde no tempo. Ao longo da história sempre houve lugar para o desenvolvimento de actividades de animação. Porém, considerada em sentido estrito – animação enquanto metodologia ligada à intervenção social, política, educativa e

¹ Por razões de confidencialidade omite-se o verdadeiro nome da escola.

cultural –, a sua origem está relacionada com a recomposição do tecido social provocada pelo

nascimento das sociedades industriais e desintegração das chamadas sociedades tradicionais. É com o desenvolvimento da industrialização, da urbanização, com a saída dos campos, a atracção que representam os grandes centros urbanos que surge toda essa preocupação da instrução. (...) [com a] degradação de uma certa identidade cultural... (Garcia², citado por Lopes, 2006: 136).

Nesta perspectiva, a animação procura, neste “tempo de incerteza” (Barreto, 2002), constituir uma resposta a problemas relacionados com a identidade cultural, a integração social, a participação comunitária e a comunicação interpessoal. Problemas que são inerentes à passagem de uma sociedade localizada (em que as identidades se confinavam, basicamente, ao território e à língua) para uma sociedade globalizada (em que as identidades apresentam um carácter transterritorial, multilinguístico e multimédia), assente em redes de comunicação virtuais (Gonzalez, 2008: 6). No fim de contas, problemas que os novos modelos de socialização, resultantes do surgimento e da transformação da sociedade moderna, impuseram, assumindo

a Animação Sociocultural como uma estratégia política, educativa e cultural de emancipação individual e colectiva, assente num conjunto de práticas de investigação social, participação e acção comprometida. Um processo fundamentalmente centrado na promoção da participação consciente e crítica de pessoas e grupos na vida sócio-política e cultural em que estão inseridos, criando espaços para a comunicação interpessoal (Peres³, citado por Lopes, 2006: 149).

No caso português, a animação – enquanto metodologia de intervenção associada a movimentos sociais ou a instituições – começa por ganhar alguma consistência a partir dos anos 60, mercê das novas dinâmicas sociais e económicas que o país começara a conhecer:

A Animação como forma de actividade destacada está a emergir nas dinâmicas sociais das sociedades complexas desde os anos 60. Mas antes disso pode-se vislumbrar Animação em todas as acções e situações deliberadas de intervenção nas práticas de convivência. Os associativismos, sobretudo, de carácter cultural e recreativo, sempre fizeram, e continuam a fazer, Animação. A Animação nasceu no “terreno” e tem a sua história intrinsecamente ligada aos movimentos sociais. A partir dos anos 60 começou a surgir gradualmente no sistema político-institucional.

² Orlando Garcia (1980), “A Animação Local”, sem referência.

³ Américo Peres (2004), “A Animação Sociocultural no centro do desenvolvimento pessoal e comunitário”, sem referência.

Apareceu como um novo “instrumento” que correspondia quer ao alargamento desse sistema (o Estado de bem-estar e suas múltiplas ramificações), quer à procura de respostas para novos problemas e necessidades: chegara a vez dos problemas culturais. Problemas de identidade cultural, problemas com a já nítida ruptura do tecido social portador de cultura, problemas com a socialização infantil e juvenil, problemas de carências de ligações entre os indivíduos e os sistemas em que se processam as suas trajectórias. Surge a Animação como estratégia de Política Social e como instrumento técnico (Garcia⁴, citado por Lopes, 2006: 136)

A animação, enquanto acção deliberada de influenciar e porventura modificar a vida das comunidades está, pois, relacionada com transformações sociais, políticas, educativas e culturais. Essa relação tem-se traduzido em diferentes formas de intervenção, formas essas que expressam as várias concepções de animação (Lopes, 2006). Em Portugal, ao longo da década de 70, prevaleceu uma concepção de animação que passava por dar expressão a uma ideia de cultura una e homogénea. Na década de 80, essa concepção evoluiu para o reconhecimento de uma cultura com dimensão plural e diversificada. A partir da década de 90, passou a ter destaque a dimensão multicultural⁵, dimensão que se prende com formas de convívio relacionadas com a alteridade cultural e social, problemática que, segundo Bauman (2006a), tanto medo gera nas cidades em que vivemos.

2.2 – ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL, IDENTIDADE PROFISSIONAL E MODERNIDADE

2.2.1 – Modernidade, Relações Profissionais e Identidade

2.2.1.1 – Modernidade e Identidade

A observação da maneira como hoje as pessoas vivem, o tipo de relações que estabelecem, as decisões que tomam e a forma como essas decisões são tomadas, a reflexão que fazem dos outros e de si próprias, coloca a questão de saber em que medida os problemas pessoais, as crises e as atribulações exprimem a paisagem social da fase

⁴ Orlando Garcia (1987), “Situação e Enquadramento dos Animadores em Portugal”, sem referência

⁵ Realce para o pilar da educação “Aprender a Viver Juntos”. Aprender a Conhecer, Aprender a Fazer, Aprender a Ser e Aprender a Viver Juntos são os quatro pilares para a aprendizagem propostos pela Comissão da UNESCO para a Educação no século XXI e referidos por Roberto Carneiro (2003) em *Fundamentos da Educação e da Aprendizagem – 21 Ensaios para o Século 21*, Vila Nova de Gaia, Fundação Manuel Leão, 2ª. Edição, pp. 150-167.

actual da modernidade, cuja designação varia de acordo com os vários autores⁶. Será que as circunstâncias sociais são separáveis da vida pessoal e profissional e, nessa medida, meramente exteriores aos indivíduos que com elas lidam o melhor que podem e sabem? E não será que esses mesmos indivíduos, ao enfrentarem os seus problemas individuais – sejam eles pessoais ou profissionais –, não estarão a contribuir para a reconstrução do universo de actividade social em que vivem? Segundo Giddens (1994: 11), o mundo da modernidade tardia estende-se

bem para lá dos meios das actividades individuais e dos compromissos pessoais. É um mundo repleto de riscos e perigos, ao qual se aplica adequadamente o termo “crise”, não apenas no sentido de mera interrupção mas no de um estado de coisas mais ou menos contínuo. Porém, também penetra profundamente no coração da auto-identidade e dos sentimentos pessoais.

Assim, independentemente do tipo de relações consideradas – sejam pessoais, sejam profissionais –, as maneiras de agir, de pensar e de sentir já não têm apenas “uma realidade exterior aos indivíduos que, em cada momento do tempo, a elas se conformam” (Durkheim, 1980: 23), elas são vividas pelos próprios indivíduos e, deste modo, constituem as próprias relações. A sociedade deixa de ser tratada de

uma forma quase mística, como uma espécie de “superentidade” perante a qual os membros individuais mostrariam, muito apropriadamente, uma atitude de reverência. (Giddens, 2005: 9).

O que caracteriza a actual fase da modernidade é o seu dinamismo, incomparavelmente superior ao de épocas anteriores, bem como o seu carácter global. O mundo moderno é um mundo desenfreado: as mudanças sucedem-se a um ritmo alucinante e o âmbito alargado dessas mudanças afecta profundamente as práticas sociais e os modos de comportamento pré-existentes. Não só são afectados os grandes princípios da organização económica, social e política ao nível mundial, como também as várias dimensões da vida corrente, sejam as que dizem respeito às relações familiares e profissionais, sejam as que se prendem com as várias modalidades de vida associativa – política ou outras –, sejam, ainda, as relacionadas com as várias formas de afirmação religiosa.

⁶ “Modernidade Tardia” para Giddens e “Modernidade Líquida” para Bauman, por exemplo.

Um tal dinamismo é conferido por factores que, conjugados, tornam a actual fase da modernidade, segundo Giddens (*id.*: 7-31), extensiva à escala mundial:

- a. a separação do tempo e do espaço face aos conteúdos locais e a sua posterior recombinação em termos gerais e abstractos, permitindo a coordenação das actividades que as pessoas desenvolvem através de grandes extensões de espaço-tempo;
- b. a correspondente descontextualização das relações sociais, que se caracteriza pela desinserção dessas mesmas relações sociais dos contextos locais de interacção e pela sua reestruturação através de extensões indefinidas de espaço-tempo⁷;
- c. o ordenamento e reordenamento reflexivos das relações sociais à luz de contínuos *inputs* de informações e conhecimentos que afectam as acções dos indivíduos e dos grupos, promovendo um fenómeno que não encontra paralelo na história: a deslocação da vida social para fora do alcance das práticas pré-estabelecidas.

Na verdade, para um número crescente de actividades da vida quotidiana moderna, o tempo e o espaço já não são ligados através de um lugar, as relações sociais já não se confinam aos contextos locais⁸ e a reflexividade diz respeito à possibilidade de grande parte dos aspectos da vida social – relações familiares e profissionais, entre outras – poderem ser revistos, a todo o momento, à luz de novas informações ou conhecimentos. É isto que a diferencia da monitorização reflexiva da acção, introduzindo um elevado nível de incerteza, bem como a noção de grandes oportunidades e riscos, quaisquer que sejam as decisões a tomar nas várias dimensões do relacionamento humano: o futuro não consiste apenas na expectativa dos acontecimentos por vir, o futuro é organizado reflexivamente no presente a partir de novas e constantes informações. A globalização da modernização, ao gerar profundas mudanças institucionais, cria um tempo de incerteza, passando as decisões tomadas pelos indivíduos a comportar riscos difíceis de calcular e que não existiam em épocas históricas anteriores. Daí não ser

mais uma coisa que “anda por aí”, remota e afastada do indivíduo. É também um fenómeno “interior”, que influencia aspectos íntimos e pessoais das nossas vidas. Por exemplo: o debate

⁷ As garantias simbólicas – de que o dinheiro é exemplo – e os sistemas periciais – cada vez mais universais –, constituem dois mecanismos de descontextualização (Giddens, 1994).

⁸ Tendo, para isto, em muito contribuído as tecnologias da comunicação electrónica: veja-se, a este propósito, “Reflexões de um sociólogo na solidão do quarto de um Meliá Confort” – Pais, 2002: 179-207.

que decorre em muitos países acerca dos valores da família parece ter muito pouco a ver com as influências da globalização. Mas tem. Os sistemas tradicionais da família estão a transformar-se, ou estão sujeitos a grandes tensões, em diversas partes do mundo, em especial sempre que as mulheres exigem maior igualdade de direitos. Pelo que sabemos através dos registos históricos, nunca houve qualquer sociedade em que as mulheres fossem, mesmo aproximadamente, iguais aos homens em direitos. Trata-se de uma revolução global na vida corrente, cujas consequências se estão a fazer sentir em todo o mundo, em todos os domínios, do local de trabalho à política. (...) Para qualquer lado que olhemos, vemos instituições que, por fora, parecem as mesmas de sempre, até usam os mesmos nomes, mas, por dentro, modificaram-se completamente. Continuamos a falar de nação, da família, do trabalho, da tradição, da natureza, como se todas estas instituições se mantivessem iguais ao que eram. Mas isso não é verdade. A carapaça exterior mantém-se, mas no interior houve modificações (Giddens, 2000: 23-24 e 28-29).

O clima de incerteza que caracteriza o mundo moderno de hoje torna, pois, difícil prever os resultados das decisões que os indivíduos possam tomar nas várias dimensões da vida quotidiana. Se é verdade que “casar, empregar-se, montar um negócio são acompanhados hoje de um grau de incerteza muito elevado quanto aos seus resultados porque os contornos das instituições que suportam tais actividades não são mais os mesmos” (Hespanha e Carapinheiro, 2002: 14) e, por isso mesmo, aumentando o risco dessas decisões redundarem em grande insucesso, é também verdade que essas mesmas decisões não deixam de constituir um “abrir de portas” a novas e grandes oportunidades.

Se considerarmos o casamento e a família, instituições que sofreram já (e continuam a sofrer) transformações profundas, notamos que os modos de comportamento e sentimento a elas associadas tendem a uma maior abertura:

Há duas ou três gerações, quando as pessoas se casavam sabiam o que estavam a fazer. O casamento era, em grande parte, regulado pela tradição e pelos costumes, tinha semelhanças com um estado de natureza, o que de resto continua a ser verdadeiro em muitos países. Contudo, onde as formas tradicionais de fazer as coisas se estão a diluir, há a sensação de que as pessoas não sabem o que estão a fazer; e isto porque o casamento e a família são instituições profundamente alteradas. Por isso, os indivíduos estão a partir do zero, como os pioneiros. Nestas condições, quer eles tenham ou não consciência disso, começam a pensar mais e mais em termos de risco. Têm de se confrontar com futuros cada vez mais abertos do que no passado, com todas as oportunidades e incertezas que eles comportam (Giddens, 2000: 37).

Ora, se esta maior abertura gera, por um lado, oportunidades de intimidade e de auto-expressão que não existiam, por outro lado, não deixa de comportar riscos decorrentes de uma maior mobilidade e instabilidade nas relações. O casamento, o

divórcio, as separações e muitas outras formas de configuração e reconfiguração das relações familiares, comportando riscos e oportunidades, são situações em que o indivíduo se vê envolvido, levando a que ele tenha que se “encontrar a si mesmo”, num constante trabalho de construção, desconstrução e reconstrução da sua identidade:

À medida que a tradição e os costumes se afundam à escala mundial, a própria base da nossa identidade – a consciência de quem somos – altera-se. Em situações mais tradicionais, a consciência de quem somos é em grande parte sustentada pela estabilidade do estatuto social que os indivíduos ocupam na comunidade. Onde a tradição falha, e onde prevalece a escolha dos hábitos de vida, a consciência individual não é isenta. A identidade própria tem de ser criada e recriada numa base mais viva do que antes. Isto explica a razão porque as terapias e as consultas de todos os géneros se tornaram tão populares nos países do Ocidente. Quando criou a psicanálise moderna, Freud pensou que tinha descoberto um tratamento científico para as neuroses. Na realidade, o que ele fez foi construir um método de renovação da própria identidade, nas primeiras fases de uma cultura entregue a um processo de negação das tradições (id.: 53-54).

É comum, mercê do estabelecimento de laços matrimoniais após o divórcio, uma criança poder

ter duas mães e dois pais, dois conjuntos de irmãos e irmãs, juntamente com outras ligações parentais complexas resultantes de casamentos múltiplos dos pais. (...) A negociação deste tipo de problemas pode ser árdua e ter custos psicológicos para todas as partes envolvidas: porém, existem obviamente também novas oportunidades para novos tipos de relações sociais gratificantes. Uma coisa de que podemos estar certos é de que as mudanças em causa não são apenas exteriores ao indivíduo. Estas novas formas de laços de família extensa têm de ser estabelecidas pelas próprias pessoas que se encontram nelas envolvidas mais directamente (Giddens, 1994: 11).

As oportunidades e os riscos, inerentes a uma maior mobilidade nas relações, são marcas da fase actual da modernidade e que Gameiro (1997: 65) ilustra em “Os Meus, os Teus e os Nossos”:

Que grande volta que a tua vida deu. Quase sem dares por isso, tens uma nova família, ou, para ser mais preciso, a tua família aumentou. Três anos sozinho foram longos, mas muito bons para recarregar as baterias emocionais. Lembro-me como, há uns anos atrás, tu estavas perplexo com o que estava a acontecer-te. Tinhas pensado que as crises no teu casamento tinham passado – enfim, uma ou outra minicrise saudável –, que ias ficar para o resto da tua vida com aquela mulher, quando tudo se desmoronou outra vez.

2.2.1.2 – Modernidade e Relações Profissionais

O que se passa com as relações familiares parece ser o que se passa com as relações profissionais. Também aí se exige uma atitude reflexiva constante. Cada indivíduo “não só ‘tem’ como vive uma biografia organizada reflexivamente em termos de informação social e psicológica” (Giddens, 1994: 13), o que implica ajustamentos e reconversões sucessivas de todos os aspectos da vida profissional, ou seja, a transformação das “identidades especializadas” (Dubar, 1997: 98-99) por força de novos processos de socialização em que os indivíduos vão participando e que resultam das constantes alterações económicas, tecnológicas, organizacionais e de gestão de emprego. E, na medida em que a

socialização secundária transforma as identidades provenientes da socialização primária, as relações entre “mundos gerais” e “mundos especializados” tornam-se instáveis e podem evoluir quer para uma crise durável quer para uma conversão do mundo social à volta do “mundo especializado” construído na socialização secundária (id.: 100).

O emprego ocupa, assim, um espaço central no processo de construção identitário e a formação tornou-se uma componente de gestão cada vez mais “valorizada não somente no acesso aos empregos, mas também nas trajectórias de emprego e nos abandonos de emprego” (id.: 112). Muito embora os contextos de trabalho continuem a ser “lugares de inculcação durável e estruturada de saberes, disposições e operadores ideológicos (ou seja de geradores de sentido) com a sua especificidade” (Pinto, 1991: 21), a verdade é que, ao contrário do que sucedia há umas décadas atrás⁹, o mundo do trabalho caracteriza-se hoje por ser pouco linear, especialmente nas gerações mais jovens, cujos percursos profissionais são “marcados pela instabilidade e pelo risco, ainda que em alguns casos com tónica nas oportunidades e na realização, enquanto outros se pautam pela desintegração e exclusão” (Guerreiro e Abrantes, 2004: 28). A precariedade parece ser um modelo que tem vindo a ganhar força, fruto, em larga medida, de um crescimento acentuado das formas de trabalho intermitentes, aleatórias e socialmente pouco protegidas, em que a contratação a termo, os falsos recibos verdes e

⁹ Em que “graças a trajectórias profissionais claramente definidas, a tarefas extenuantes, mas de uma regularidade tranquilizadora, à estabilidade considerável das equipas de trabalho, à grande utilidade dos conhecimentos e, portanto, ao elevado valor concedido à acumulação de experiência profissional, os riscos do mercado laboral podiam ser mantidos sob controlo, a incerteza via-se mitigada ou desaparecia por completo, e os medos eram desterrados para o terreno marginal dos ‘azares da sorte’ ou dos ‘acidentes fatais’, evitando-se assim que saturassem o decorrer da vida quotidiana.” (Bauman, 2006a: 15).

o trabalho temporário¹⁰ (Pereira, 1988) são exemplos ilustrativos, no caso português, de uma regra na prática contratual e não já de uma excepção (ver ponto 2.2.3.3.5). E, nessa medida, o não ter acesso, ao longo de toda uma vida activa, a um estatuto profissional estável parece constituir um risco crescente que os indivíduos correm, sendo que parece ser também crescente a impotência das comunidades locais em ultrapassar as situações de precariedade ao nível das relações de trabalho (Hespanha *et al.*, 2002: 29).

Se há um tempo atrás o modelo exclusivo de transição para a vida adulta assentava numa sucessão de etapas bem definidas e delimitadas (trajecto escolar, entrada no mercado de trabalho, casamento e saída de casa dos pais), hoje em dia a vida dos indivíduos é muitas vezes pautada, no dizer de Pais (2005: 58), por “movimentos autênticos de vaivém”, em que as fronteiras se dissiparam e em que tudo parece ser susceptível de ser abandonado e retomado nas mais variadas alturas dessa mesma vida.

Nas décadas que se seguiram à Segunda Guerra Mundial, regra geral, a vida dos indivíduos correspondia a uma linha sem grandes descontinuidades, isto é,

as transições dos jovens assemelhavam-se a viagens de comboio, nas quais os jovens, dependendo da sua classe social, género e qualificações académicas, embarcavam em diferentes comboios com destinos pré-determinados. As oportunidades para mudar de destino ou de trajecto eram limitadas. Em claro contraste, nas duas últimas décadas as transições dos jovens poderiam ser melhor comparadas com viagens de automóvel. O condutor do automóvel encontra-se em condições de seleccionar o seu itinerário de viagem de entre um vasto número de alternativas. A experiência do condutor, ao contrário do que acontece com os passageiros de transportes públicos, é determinante para a escolha do caminho a seguir (Pais, 2005: 13).

O mesmo autor, refere ainda que, presentemente, a vida já não corresponde a “viagens de automóvel” em que o condutor, dependendo da sua experiência, escolhe os melhores caminhos, muito menos a “viagens de comboio” com destino pré-determinado. Ela mais parece constituída por “trajectórias ioiô”, alternando entre períodos de desemprego, trabalho precário e formação:

os jovens sentem a sua vida marcada por crescentes inconstâncias, flutuações, descontinuidades, reversibilidades, movimentos autênticos de vaivém: saem de casa dos pais para um qualquer dia voltarem; abandonam os estudos, para os retomarem tempos passados; encontram um emprego, e em qualquer momento se vêem sem ele; as suas paixões são como ‘voos de borboleta’, sem pouso certo; se casam, não é certo que seja para toda a vida (id.: 58).

¹⁰ Relação triangular em que são sujeitos o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário e a empresa utilizadora.

2.2.1.3 – Modernidade, Liberdade e Segurança

As questões relacionadas com a liberdade e a segurança encontram-se, presentemente, na ordem do dia. De acordo com Bauman (1998: 7-48 e 246-257), na passagem do mundo da “modernidade sólida” para o mundo da “modernidade líquida” cria-se uma sensação de maior liberdade individual, pese o gradual desaparecimento dos mecanismos de protecção social e de identificação profissional e pessoal. O papel do Estado, enquanto elemento promotor de um modelo de ordem, diminui. Gera-se incerteza, desconforto, quebra das redes de solidariedade, medo. Enquanto que no mundo da “modernidade sólida” o mais temido era a possibilidade do indivíduo não se adequar às normas, no mundo da “modernidade líquida” o temor é ficar para trás, é tornar-se um “estranho”, alguém que, não correspondendo ao “sonho de pureza”, passa a ser interpretado – pelos outros e por si próprio – como um elemento anómalo que põe em causa a ordenada e sólida dualidade do mundo:

Difícilmente haverá uma anomalia mais anómala do que o estranho. Ele situa-se entre amigo e inimigo, a ordem e o caos, dentro e fora. Representa a deslealdade dos amigos, o gracioso disfarce dos inimigos, a falibilidade da ordem, a vulnerabilidade interna (Bauman, 2007: 72).

O “estranho” torna-se, por isso, incómodo, repulsivo, viscoso, não regenerável e, logo, não merecedor de reconhecimento ou de qualquer manifestação de solidariedade, o que o coloca definitivamente na “classe dos delinquentes”, comprometendo perigosamente a segurança e a liberdade dos “puros”. Está-se numa fase da modernidade em que o “ficar para trás” – consequência da perda do emprego¹¹, por exemplo –, representa o desaparecimento de elementos estruturadores da identidade pessoal, dando a ideia, aproveitando a imagem dada por Arendt (2004: 400), de reduzir o homem à sua elementaridade natural e, nessa medida, tornando-o um “símbolo assustador” que desperta “silencioso ódio, desconfiança e discriminação”.

¹¹ Hespanha (2000: 43) faz menção à atitude moralista em relação ao desemprego por parte dos serviços públicos de protecção social, referindo que para estes serviços “a situação de desemprego, por exemplo, é frequentemente avaliada em termos morais, responsabilizando-se implícita ou mesmo explicitamente as pessoas desempregadas pela sua situação, como se não houvesse vontade nem um forte investimento na procura de emprego, ignorando o carácter estrutural que o desemprego actualmente tem.” Ao mesmo tempo, Guerreiro e Abrantes (2004: 87) mencionam a maneira como é vivida a experiência pessoal de desemprego, referindo que “culturalmente, a condição de ‘desempregado’ é muito desvalorizante e, por isso, tende a ser vivida em silêncio.”

2.2.1.4 – Modernidade, Incerteza e Sofrimento Pessoal

O gradual dismantelamento dos mecanismos de protecção social – ao nível da família, das redes de vizinhança, do associativismo profissional, do Estado – impõe a cada indivíduo o dever exclusivo de se ocupar de si próprio, deparando-se com um futuro que, tendo deixado de estar pré-estabelecido, requer uma organização reflexiva no presente. Contando apenas consigo próprio para lidar com os riscos e as oportunidades, ele é confrontado com a necessidade de tomar decisões – pessoais e profissionais – que o colocam, muitas vezes, numa situação de ambivalência e, deste modo, em estado de sofrimento, pois sabe que, em caso de insucesso, não poderá remeter a culpa para uma qualquer instância fora de si. Esta sensação de culpa, que aflige o indivíduo e que resulta da deslocação da ambivalência da esfera pública para a esfera privada, leva a que este, numa tentativa de libertação, recorra ansiosamente aos serviços de conselheiros especialistas autorizados, sejam eles psicólogos, psiquiatras ou outros:

Não admira que os “relacionamentos” estejam entre os principais motores do actual “boom de aconselhamento”. A complexidade é demasiado densa, persistente e difícil para que possa ser decifrada ou esmiuçada sem auxílio (Bauman, 2006b: 11).

Não sendo possível afirmar que o clima de ambivalência, que resulta da incerteza que caracteriza o mundo de hoje, afecte da mesma maneira todos os grupos e espaços sociais, admite-se, no entanto, que este possa atingir sobretudo indivíduos cuja identidade tenha sido construída através de processos de socialização assentes – seja ao nível familiar, seja ao nível profissional – em perspectivas de grande estabilidade e que remetam para uma forma de relacionamento social marcada pela dependência (Dubar, 1997: 194-197). Estes apresentam maior vulnerabilidade em processos de inovação, de mudança e de mobilidade. Eventuais situações de desemprego, por exemplo, parecem afectar de forma mais dolorosa indivíduos cuja base da identidade seja a estabilidade e que, ao mesmo tempo, não apresentem os recursos necessários e suficientes em matéria de capacidade de controlar o conteúdo, os termos e as condições do seu trabalho.

Sendo assim, as profissões, entendidas como formas autónomas e protegidas de exercer certas actividades e que, por isso mesmo, levam os indivíduos a investirem na aquisição de *expertise* credenciada através de um certificado de aptidão profissional,

poderão constituir um importante “abrigo” (Freidson, 1998: 204) para proteger esses mesmos indivíduos do sentimento de ambivalência que parece alastrar hoje em dia no mundo do trabalho e, dessa maneira, atenuar situações de sofrimento pessoal.

2.2.2 – Profissões – Entre Consensos e Controvérsias

As profissões, embora constituindo um facto social relevante da sociedade moderna, são alvo de entendimentos diferenciados em termos de investigação sociológica. A própria definição do conceito de “profissão” (que tipos de ocupações engloba) não é consensual e, nessa medida, também as perspectivas sobre a afirmação e relevância das profissões no quadro geral das relações de trabalho se distinguem claramente.

Pese embora as profissões constituam objecto de estudo por parte de perspectivas sociológicas com orientações epistemológicas diferenciadas (Abbott, 1988; Freidson, 1994, 1998; Hughes, 1993; Parsons, 1972, Strauss, 1992), esse facto não impede que se retirem das mesmas contributos conceptuais que, conjugados, possam ajudar a dar forma a um modelo orientador no estudo da Animação Sociocultural enquanto actividade profissional e das condições que esta proporciona em matéria de identificação profissional. Foi exactamente isto que se procurou fazer, considerando-se elementos conceptuais com origem em perspectivas que consideram as profissões como o resultado:

- a. da inscrição no jogo das funções determinadas pelo sistema social;
- b. das relações de negociação e conflito entre actores e grupos sociais;
- c. da capacidade em transformar recursos (políticos, organizacionais, cognitivos, culturais, ideológicos) numa maior autonomia e controlo sobre a relação com os clientes, a organização do trabalho, o mercado e o conhecimento;
- d. das relações que entre elas se estabelecem no quadro do sistema profissional.

2.2.2.1 – Profissões, Sistema Social e Legitimidade Profissional

Ao conceber as profissões como o resultado da maneira como estas se inscrevem no jogo das funções determinadas pelo sistema, necessariamente estabelece-se a destriça entre as ocupações e as profissões, considerando que estas se caracterizam por

possuírem um corpo de conhecimentos especializado e abstracto, autonomia no exercício da actividade, capacidade de auto-regulação, um sistema de licenças, autoridade sobre os clientes, um código deontológico e um “sentimento do dever” (Durkheim, 1977: 10-11, 1.º volume) na busca da satisfação do bem comum.

Na verdade, a sociedade moderna estabelece critérios de legitimidade social das profissões. Esta legitimidade é conferida, por um lado, pelo conhecimento profissional que é organizado, como se disse, num corpo abstracto de conhecimentos que é aplicado a problemas concretos, problemas esses que são reconhecidos e aceites socialmente e vistos como alguma coisa misteriosa e não banalizável. Por outro lado, a legitimidade das profissões assenta num ideal de serviço, ideal esse que orienta a conduta dos profissionais de acordo com as necessidades dos clientes: o profissional decide e impõe soluções técnicas adequadas, apresenta espírito de sacrifício e sujeita-se a um sistema de controlo estabelecido pela comunidade profissional a que pertence, sistema que prevê um conjunto de sanções a aplicar à forma como exerce a actividade. A legitimidade social das profissões explica os estatutos diversos que as profissões detêm, o que lhes confere níveis diferenciados de prestígio, como diferenciados são os escalões de rendimento e os processos de controlo da actividade.

Ora, nesta perspectiva, a existência de uma profissão implica, de acordo com Rodrigues (1997: 13), que estejam reunidos um conjunto de pressupostos e, ao mesmo tempo, um conjunto de elementos estruturadores da mesma.

Quanto aos pressupostos, uma profissão requer:

- a. estatuto profissional, que resulta, em primeiro lugar, do saber científico e prático e, em segundo lugar, do ideal de serviço, ambos corporizados por comunidades (ordens, associações ou outras) formadas em torno do mesmo corpo de saber, dos mesmos valores e ética de serviço;
- b. reconhecimento social da competência, que assenta numa formação longa (universitária ou outra de reconhecido valor);
- c. instituições profissionais, como forma de dar resposta a necessidades sociais e contribuindo para a regulação e controlo sociais e, deste modo, permitindo o bom funcionamento da sociedade.

Quanto aos elementos estruturadores, uma profissão exige:

- a. instituições de formação superior ou outras de reconhecido valor, que desenvolvem e transmitem um corpo de conhecimentos que se revelam

fundamentais em matéria de socialização profissional, contribuindo dessa forma para a legitimação e institucionalização da relação entre o conhecimento e a sociedade: segundo Parsons (1972: 536-546), a instituição universitária assume um papel de destaque;

- b. associações profissionais, que procuram obter do Estado o reconhecimento dos profissionais através de legislação específica que estabeleça os requisitos para o exercício da actividade e as penas para quem a exerça sem o devido licenciamento. Ao mesmo tempo, promovendo os valores de orientação profissional, cumprem o especial papel de contribuir para a regulamentação da profissão e, a ser assim, para a manutenção e aumento da sua autonomia e autoridade, bem como para a definição do bem comum a perseguir. A este propósito, Giddens (1976: 178-179), relativamente à importância atribuída por Durkheim aos grupos profissionais, refere que

a anomia está presente no sistema profissional, na medida em que não há integração moral em certos “pontos nodais” da divisão do trabalho – os pontos de conjugação e de permuta entre os diferentes estratos sociais. A função primordial das associações profissionais seria a de impor a esses pontos regras morais, promovendo assim a solidariedade orgânica. Essa tarefa não pode ser desempenhada nas sociedades modernas pela família, uma vez que as suas funções têm vindo a restringir-se progressivamente.

Na verdade, Durkheim (1977: 12, 17 e 36-39, 1.º volume), a partir das antigas corporações medievais e da antiguidade romana e do espírito que a elas presidia, refere a importância decisiva do “corpo profissional” em termos de:

- auto-regulação, considerando que

a actividade de uma profissão não pode ser regulamentada eficazmente senão por um grupo bastante próximo desta mesma profissão para lhe conhecer bem o funcionamento, para lhe sentir todas as necessidades e poder seguir todas as suas variações. O único que responde a estas condições é aquele que todos os agentes de uma mesma indústria reunidos e organizados num mesmo corpo formariam. É o que se chama a corporação ou o grupo profissional;

- elevação de uma consciência moral de subordinação do interesse individual – de natureza egoísta – ao bem comum, ou seja, de sacrifício e abnegação, entendendo que

para que uma moral e um direito profissionais possam estabelecer-se nas diferentes profissões económicas é preciso portanto que a corporação, em vez de permanecer um agregado confuso e sem unidade, se torne, ou antes, volte a ser, um grupo definido, organizado, numa palavra, uma instituição pública. (...) Aquilo que antes de mais vemos no grupo profissional é um poder moral capaz de conter os egoísmos individuais, de manter no coração dos trabalhadores um mais vivo sentimento da sua solidariedade comum, de impedir que a lei do mais forte se aplique tão brutalmente às relações industriais e comerciais. (...) Eis porque, quando os indivíduos que se acham ter interesses comuns se associam, não é só para defenderem esses interesses, é para se associarem, para não mais se sentirem perdidos no meio de adversários, para terem o prazer de comunicar, de não serem senão um em vários, quer dizer, em definitivo, para levarem juntos uma mesma vida moral;

- regulação da vida social, económica e política, apontando que as

corporações do futuro terão uma complexidade de atribuições ainda maior, em virtude da sua amplitude acrescida. Em torno das suas funções propriamente profissionais virão juntar-se outras (...). Tais são as funções de assistência que, para serem bem desempenhadas, supõem entre assistentes e assistidos sentimentos de solidariedade, uma certa homogeneidade intelectual e moral, que a prática de uma mesma profissão facilmente produz. Muitas obras educativas (ensino técnico, ensino de adultos, etc.) parecem igualmente dever encontrar na corporação o seu meio natural. O mesmo se pode dizer de uma certa estética; (...) A actividade corporativa pode portanto exercer-se sob as mais variadas formas. Há mesmo razão para supor que a corporação está destinada a tornar-se a base, ou uma das bases essenciais da nossa organização política. (...) A sociedade, em vez de permanecer o que é ainda hoje, um agregado de distritos territoriais justapostos, poderia tornar-se um vasto sistema de corporações nacionais. (...) Uma nação apenas se pode manter se se intercalar entre o estado e os particulares toda uma série de grupos secundários que estejam bastante próximos dos indivíduos para os atrair fortemente para a sua esfera de acção e para os arrastar desse modo na torrente geral da vida social. (...) os grupos profissionais estão aptos a desempenhar esse papel e que tudo a isso os conduz.

Também Parsons¹², citado por Rodrigues (1997: 8-9), por sua vez, realça as motivações altruístas das profissões, fazendo notar que “em contraste com ‘os negócios’, nesta interpretação a profissão é caracterizada pelo ‘desprendimento’. Não se encara o profissional como apostado apenas em conseguir lucros pessoais, mas, sim, em prestar serviços aos seus pacientes ou clientes ou a valores impessoais como seja o avanço da ciência. (...) O estudo das profissões, pela eliminação do elemento ‘interesse próprio’ no sentido vulgar, parecia proporcionar uma abordagem favorável para a análise da [sociedade moderna]”. Ao mesmo tempo, referindo-se ao lugar de aplicação das novas profissões, põe em destaque a importância de uma “moral consensual” (Parsons, 1972: 544) na ordenação das relações da sociedade moderna, apontando o grupo profissional dos advogados como sendo aquele que presta a contribuição mais decisiva para a sua implementação;

- c. sistema de licenças, que protege a autoridade e prestígio profissionais, assegurando o controlo no acesso à profissão.

O facto de se considerarem, no presente estudo, elementos conceptuais da perspectiva funcionalista acerca das profissões, isso não significa uma atitude acrítica relativamente a esta perspectiva. Embora lhe seja reconhecido o mérito de propor uma teoria de funcionamento das profissões, acontece que “a posição monopolista de determinados grupos profissionais nos mercados de trabalho, o caso dos médicos e advogados, acaba por ser naturalizada e integrada no modelo profissional. A auto-regulação profissional, como a capacidade global da profissão em controlar o acesso à respectiva actividade, as condições do seu exercício e o poder dos profissionais, é justificada pelo papel das profissões na sociedade. Em troca das profissões satisfazerem o cumprimento de necessidades individuais e sociais, obtêm da sociedade uma posição privilegiada nos mercados de trabalho e a legitimidade para auferirem elevados benefícios materiais e simbólicos” (Gonçalves, 2006: 15-32), ficando, deste modo, desvalorizada a dimensão económica do profissionalismo. Na verdade, segundo Maurice (1976: 214-215), o Direito e a Medicina começaram por constituir a matriz profissional na definição de uma profissão, uma vez que ambas se apresentavam com os atributos da formação intelectual, da aquisição de uma especialização técnica, da

¹² Talcott Parsons (1939), “The professional and social Structure”, in *Social Forces*, 17.

prestação de um serviço à comunidade, do sentido de responsabilidade perante os pares e da existência de uma associação para o controlo das competências. Significa isto que a perspectiva funcional – que postula a redutibilidade do actor às leis do sistema (Berthelot, s/d: 85-87¹³) –, encontrando-se excessivamente próxima do objecto de análise e, por isso mesmo, tomando a visão que certos grupos profissionais têm do seu trabalho e do seu lugar no mundo – o caso dos médicos e advogados – como sendo a explicação das relações sociais que se estabelecem na área profissional, veicula a ideologia e interesses desses mesmos grupos profissionais e, sendo assim, percebe as profissões como elas mesmas o fazem.

2.2.2.2 – Profissões, Relações de Negociação e Conflito

Em confronto com a perspectiva anterior, apoiada na estrutura das profissões, a perspectiva interaccionista coloca a atenção na prática quotidiana dos grupos profissionais e, desse modo, “privilegia a observação sistemática de situações de interacção social e a análise dos processos que aí se desenrolam” (Berthelot, 2005: 54). São evidenciadas as relações de negociação e conflito desenvolvidas pelas ocupações, realçando, por isso, os processos pelos quais as ocupações se desenvolvem. Como refere Hughes (1993: 283), muitas ocupações têm sido estudadas sociologicamente nos últimos anos, sobretudo aquelas que foram sofrendo mudanças na organização sócio-tecnológica e no seu estado sócio-económico.

As ocupações são entendidas, de acordo com Hughes, no quadro da divisão social do trabalho, isto é, no conjunto dos procedimentos de distribuição social das actividades. Esta distribuição, implicando uma hierarquização de funções e uma separação entre funções “sagradas” (essenciais) e “profanas” (secundárias), é necessariamente objecto de conflitos e de negociações, sendo a selecção dos profissionais orientada de acordo com duas operações: a) a licença; b) o mandato. A licença constitui a autorização legal de exercício de certas actividades interditas a outros; o mandato consiste na obrigação legal de assegurar uma função específica.

Uma ocupação requer, pois, uma licença que é usualmente encarada como uma permissão legal específica para desempenhar uma ocupação, podendo esta limitar-se ao

¹³ (...) *Cada actor faz aquilo que as suas atribuições lhe prescrevem, sendo então o seu comportamento redutível à função que ele desempenha dentro de um determinado sistema de acção (...)*, ou seja, “(...) reduzindo o seu comportamento a um efeito funcional (...).

exercício de algumas actividades técnicas que outros não podem fazer – pelo menos oficialmente –, mas também podendo “determinar um completo estilo de vida” (*id.*, *ibid.*).

O sentido de identidade e de solidariedade leva a que os profissionais reivindiquem o mandato para definir uma conduta própria que diz respeito ao exercício da actividade. Essa reivindicação é feita, regra geral, pelas organizações profissionais que têm por missão primeira a protecção do diploma, assumindo para isso um papel de intermediação entre os profissionais e o Estado, de modo a que este seja persuadido da relevância social da actividade e, sendo assim, conceda a essas organizações prerrogativas – traduzidas muitas vezes em monopólio – em matéria de selecção, formação e disciplina dos seus membros, bem como em termos de definição da natureza dos serviços a prestar e da maneira como esses mesmos serviços devem ser prestados. Ora, o surgimento de uma profissão dá-se a partir do momento em que é fixado o seu mandato. Essa fixação é o resultado de um processo social através do qual funções diferentemente valorizadas por uma colectividade são distribuídas entre os membros dos grupos, o que implica, necessariamente, o conflito e uma ordem negociada.

É exactamente em torno da “ordem negociada” que Strauss (1992: 87-112)¹⁴ reflecte, referindo que as regras que regem as actividades das diferentes profissões estão longe de ser exaustivas ou claramente estabelecidas e constrangedoras. Isso impõe a necessidade de uma negociação continuada entre os actores que compõem as organizações. Este processo negocial é complexo: em primeiro lugar, dada a grande diferenciação de formações específicas, ideologias, carreiras, estratégias e posições hierárquicas que os profissionais possuem; em segundo lugar, em resultado da participação que os não profissionais têm nesse mesmo processo. É justamente nessa medida que o autor considera que o estudo das profissões deve dar atenção às interacções entre os profissionais e os não profissionais, entendendo-as, não como uma simples relação hierárquica, mas como o resultado de uma negociação continuada.

Em suma, o modelo evidencia as relações de negociação e conflito como condição a que obedece a fixação do mandato das profissões, constituindo a licença a permissão legal para o seu exercício.

¹⁴ O autor observa as relações profissionais no hospital psiquiátrico “Michaël-Reese” em Chicago e conclui que a divisão do trabalho, ao hierarquizar as funções, gera conflitos e impõe a necessidade de uma negociação continuada, seja entre profissionais da mesma ou de ocupações diferentes, seja entre profissionais e não profissionais, estando incluídos nestes últimos trabalhadores hospitalares, pacientes e suas famílias.

2.2.2.3 – Profissões e Poder Profissional

A perspectiva centrada na análise do poder das profissões acentua a capacidade que estas detêm, segundo Freidson (1998: 154), de controlar os termos, as condições e o conteúdo do trabalho. Sendo assim, o “poder profissional” (Rodrigues, 1997: 78) traduz-se na capacidade de transformar certa ordem de recursos – políticos, organizacionais, cognitivos, culturais, ideológicos – numa maior autonomia e controlo sobre:

- a. a relação com os clientes;
- b. a organização do trabalho;
- c. o mercado de trabalho;
- d. o conhecimento.

Em matéria de relação com os clientes, o poder profissional manifesta-se pela capacidade de controlar a oferta de modo a conservar a sua escassez. Em termos de organização do trabalho, a manifestação de poder passa, por um lado, pela autonomia que os membros das ocupações detêm – o trabalho é tido por altamente complexo e as exigências dos clientes de uma grande imprevisibilidade, o que torna difícil e desaconselhável uma actuação profissional padronizada, ao contrário do que sucede com o trabalho administrativo (Freidson, 1998: 208) – e, por outro lado, pela autoridade sobre o trabalho, autoridade essa que confere aos profissionais a liberdade de determinar o que fazem e a maneira como o fazem e que, no que respeita a certas actividades, tem a garantia do Estado através da aprovação de licenças e de jurisdições exclusivas. Por sua vez, o poder sobre o mercado de trabalho encontra-se relacionado com a capacidade, em primeiro lugar, de garantir o acesso privilegiado dos profissionais ao mercado e, em segundo lugar, de controlar o acesso à profissão e, desse modo, manter o “mercado protegido”, conforme refere Freidson¹⁵ (citado por Gonçalves, 2006: 15-32). Por último, em relação ao conhecimento, o poder profissional passa por garantir o seu monopólio (através da autoridade imputada ao *expert* e de um sistema de “credenciação”), a sua exclusividade (traduzida no controlo sobre o recrutamento, a formação e realização do trabalho de criar, divulgar e aplicar conhecimento) e o seu carácter abstracto (aprendido na universidade ou em outras instituições de reconhecido valor). É justamente a

¹⁵ Eliot Freidson (1994), *Professionalism Reborn – Theory, Prophecy and Policy*, London, Polity Press, p. 82.

importância do corpo de conhecimento e competência – em termos da sua relevância social, do seu carácter complexo e esotérico e da sua superioridade sobre o conhecimento e competência alegados por ocupações concorrentes – que assegura às profissões uma protecção especial por parte do Estado, nomeadamente, como já se referiu, a sua exclusividade jurisdicional.

É verdade que o crescente assalariamento dos profissionais, em resultado das transformações sociais, culturais e económicas registadas nas sociedades modernas, tem suscitado o debate em torno do que representam hoje as profissões (Rodrigues, 1997: 61-91 e Freidson, 1998: 133-167) e conduzido a perspectivas diferenciadas acerca da capacidade destas em ditar o conteúdo, os termos e as condições do seu trabalho: a) umas, destacando o poder das profissões decorrente da crescente importância da ciência, do saber profissional e do poder sobre a divisão do trabalho no seu próprio domínio; b) outras, salientando o processo de erosão a que as profissões se encontram sujeitas em resultado, por um lado, de uma crescente desprofissionalização (perda de prestígio e respeito leva a que a palavra do profissional deixe de constituir a última palavra) e, por outro lado, de uma tendência de proletarização, em que os profissionais, a trabalharem maioritariamente em organizações de acentuada divisão do trabalho, se vêm confrontados com um trabalho dividido numa infinidade de pequenas tarefas (o que gera uma situação de alienação por impossibilidade de haver controlo sobre o trabalho), passando o desempenho dessas tarefas a ser efectuado por leigos e o seu controlo a ser possível por via meramente administrativa.

Pese embora não deixe de reconhecer que algumas das competências menos complexas que os profissionais monopolizam poderão ser transferidas para trabalhadores não profissionais (Freidson, 1998: 160-161) – implicando, desse modo, uma reorganização das fronteiras jurisdicionais –, o modelo não deixa de destacar a importância do profissionalismo na sociedade moderna e daquilo que se encontra na base do seu poder: conhecimento e competência especializados. E é exactamente a possibilidade das ocupações especializadas organizarem e controlarem a sua própria actividade, com vista à institucionalização desse conhecimento e dessa competência, que faz com que o modelo profissional constitua, de acordo com Freidson (*id.*: 216-220), uma alternativa: por um lado, ao mercado de livre e desenfreada concorrência individual que aponta como fim único da actividade a obtenção das mais elevadas recompensas materiais; por outro lado, a um apertado controlo burocrático-formal hierarquicamente centralizado em corporações privadas ou no próprio Estado e, por

isso, sem margem para a inovação em termos de conhecimento. Assim, o modelo profissional (conferindo às profissões poder em termos de controlo da relação com os clientes, de autonomia e de autoridade sobre o trabalho, de capacidade de controlar o mercado e, ao mesmo tempo, de garantir o monopólio e a exclusividade do conhecimento) mostra-se capaz de gerar inovação e de constituir um antídoto para o exercício incompetente da actividade, satisfazendo as necessidades que os clientes colocam e, desse modo, preservando o interesse público. Situando-se entre os modelos de mercado livre e burocrático-formal, o modelo profissional parece constituir a solução mais equilibrada de regulação, protecção e conciliação dos interesses dos profissionais, dos consumidores e dos empregadores, caso o trabalho profissional seja exercido no seio de uma organização.

Ainda segundo Freidson (1998: 156, 221, 170), reconhecendo que os conhecimentos e as competências profissionais extravasam a organização em que o trabalho possa ser prestado – não sendo possível, dessa maneira, a sua padronização –, as profissões constituem, como já se disse, um estímulo à inovação intelectual, na medida em que promovem o desenvolvimento de novos conhecimentos e de novas competências. A ser assim, o controlo das profissões é, ele próprio, de cariz profissional e não administrativo. Nessa medida, os profissionais assumem a responsabilidade perante as associações a que pertencem (podendo ser excluídos e dessa forma impedidos, muitas vezes, do exercício da profissão) sem, contudo, deixar de estar sujeitos a um permanente escrutínio da opinião pública, bem como às determinações judiciais em caso, por exemplo, de comportamento negligente ou imperícia profissional.

2.2.2.4 – Profissões e Sistema Ocupacional

As profissões encontram-se em permanente disputa por espaço e poder, formando por isso um sistema, cuja principal característica é a interdependência. A área de actividade sobre a qual a profissão detém o direito de controlar a prestação de serviços constitui a sua área jurisdicional, o que quer dizer que cada jurisdição só pode ser ocupada por uma profissão. A reivindicação de uma jurisdição corresponde ao culminar de um processo de “fechamento social” (Dubar, 1997: 149 e 169-171) em que uma profissão detém condições de exigir o reconhecimento de direitos exclusivos, estando estes relacionados com o monopólio do exercício profissional, da disciplina, do acesso à

profissão, do recrutamento e do licenciamento. Esta perspectiva repousa, assim, sobre as condições do estabelecimento e manutenção das jurisdições.

Segundo a formulação de Abbott (1988), citado por Rodrigues (1997: 94-95), a abordagem sistémica das profissões assenta num conjunto de pressupostos e apresenta três níveis de análise:

PRESSUPOSTOS	<ul style="list-style-type: none"> a. o estudo das profissões deve centrar-se nas jurisdições – áreas de actividade sobre as quais as profissões detêm o direito de controlar a prestação de serviços; b. a dinâmica de desenvolvimento profissional assenta nas disputas, nos conflitos e na competição que se registam nas áreas jurisdicionais; c. as profissões fazem parte do sistema ocupacional, logo não existem como entidades isoladas e, como tal, a sua abordagem deve considerar a interdependência que caracteriza as relações entre os grupos profissionais; d. o conhecimento abstracto constitui o principal recurso da disputa jurisdicional e a característica que melhor define as profissões, sendo que o seu controlo, conferindo-lhes capacidade de sobrevivência no competitivo sistema ocupacional de que fazem parte, permite que estas estejam defendidas de intrusos, uma vez que só um sistema de conhecimento governado por abstracção permite dimensionar novos problemas e redefinir os já existentes; e. os processos de desenvolvimento profissional são multidireccionais, pelo que não são aceitáveis as perspectivas de tendência que apontam o crescente poder das profissões (decorrente da crescente importância do conhecimento abstracto) ou o seu declínio (por via da desprofissionalização e da proletarização).
NÍVEIS DE ANÁLISE	<ul style="list-style-type: none"> a. o primeiro, respeitante ao processo e às condições do estabelecimento efectivo e da manutenção de jurisdição, tendo em conta a natureza do trabalho e as estruturas que suportam as pretensões de jurisdição (através das quais essas pretensões são apresentadas, avaliadas e estabelecidas); b. o segundo, relacionado com as fontes de mudança localizadas no interior do sistema, levando em linha de conta que as profissões são internamente diferenciadas e que mudanças na sua composição interna podem afectar ou introduzir transformações no poder ou legitimidade dessas mesmas profissões; c. o terceiro, refere-se às fontes de mudança localizadas no exterior do sistema, considerando que as mudanças no contexto sociocultural, nomeadamente as que se prendem com o conhecimento, as tecnologias e as organizações, têm impacto na maneira como as profissões se apresentam no mercado.

Como atrás se referiu, o conhecimento abstracto constitui o principal recurso das profissões, uma vez que lhes permite a constituição de novos problemas e a redefinição dos já existentes. Dessa maneira, ficam claras as áreas de actividade sobre as quais as profissões detêm o direito de controlar a prestação de serviços. Ao mesmo tempo, as profissões ficam eficazmente protegidas de eventuais intrusões, seja por parte de grupos ocupacionais que se encontrem num processo de definição ou de alargamento da sua área jurisdicional, seja por parte dos clientes que, por entenderem a prática profissional como uma prática meramente banal, deixam de considerar o recurso aos profissionais como a única maneira de solucionar os seus problemas.

Compreendendo a prática profissional os actos de classificação do problema, a sua análise e actuação sobre esse mesmo problema (isto é, o diagnóstico, a inferência e o

tratamento), acontece que, de acordo com a perspectiva sistémica, estes três actos têm um alcance diferenciado:

- a. enquanto que o diagnóstico e o tratamento constituem actos de gestão da informação que têm por base sistemas de classificação de problemas que vão do comum ao esotérico, ajudando, por isso, a clarificar e a simplificar o trabalho profissional, mas, ao mesmo tempo, tornando esse trabalho mais compreensível para os *outsiders*;
- b. a inferência, essa sim, constitui um acto puramente profissional, actuando quando a ligação entre o diagnóstico e o tratamento não é clara.

Significa, então, que quanto mais elevado for o grau de predominância de inferência na ligação do diagnóstico ao tratamento, menor será a vulnerabilidade jurisdicional. Esta ligação é afectada, porém, pela emergência de grandes clientes, pela transferência de trabalho profissional para grandes organizações (factores que poderão condicionar o julgamento independente por parte do profissional) e, especialmente, pelo desenvolvimento do conhecimento abstracto, requisito indispensável para prevenir a rotinização da prática profissional e, nessa medida, proporcionar a produção de novos diagnósticos, novos tratamentos e novos métodos de inferência.

2.2.3 – Animação Sociocultural, Mercado de Trabalho e Identidade Profissional

Os problemas com que os Animadores Socioculturais se confrontam no seu dia a dia de trabalho não podem ser isolados dos processos que ocorrem na sociedade mais ampla. Na verdade, o discurso dominante que actualmente é produzido – quer ao nível das instâncias políticas, quer ao nível das organizações de trabalho – sobre o mercado e sobre os conhecimentos e competências, necessários para obter sucesso nesse mesmo mercado, parece enquadrar-se numa certa tendência geral de afirmação do primado do individual sobre o social, isto é, de remeter para o indivíduo, tal como se procurou expor ao longo do ponto 2.2.1 deste trabalho, toda a responsabilidade pelo seu percurso profissional e pessoal, como se o que se observa na sociedade pudesse ser “exclusivamente ‘explicado’ como efeito, a nível colectivo, de factores que se

apreendem ao nível do indivíduo e que se tomam como independentes dos ‘contextos sociais’ em que os indivíduos participam” (Nunes, 1977: 10).

Ora os dados obtidos sobre as condições em que está a emergir a Animação Sociocultural enquanto actividade profissional, indicam que também aí o discurso dá conta de representações que legitimam uma concepção ideológica de responsabilização predominantemente individual em matéria de sucesso profissional. Confrontados, por um lado, com uma concepção meritocrática da actividade e, por outro lado, com condições precárias em que a mesma é exercida (ver ponto 2.2.3.3), é de admitir a hipótese dos Animadores Socioculturais se encontrarem numa situação de grande indecisão: a) ou permanecerem na actividade em relação à qual a expectativa era a de que pudesse constituir um “abrigo” e que, nessas circunstâncias, os motivou a investirem – em tempo, esforço e dinheiro – na aquisição de *expertise* credenciada institucionalmente (Freidson, 1998: 204); b) ou procurarem uma outra mais compensadora (seja em termos materiais, seja em termos de segurança, autonomia, reconhecimento, autoridade, prestígio, estatuto e carreira) e em que o risco do insucesso não se faça sentir tão acentuadamente, afastando, desse modo, eventuais sentimentos de culpa e de vergonha que possam corroer a sua identidade.

2.2.3.1 – Mercado, Conhecimento e Competência

A empregabilidade implica, hoje em dia, a posse conjunta de dois elementos que se interligam: por um lado, uma qualificação e, por outro, uma competência. Enquanto que a qualificação está relacionada com os conhecimentos adquiridos através de processos formais ou informais, a competência, ao apelar à mobilização de conhecimentos e capacidades, é sinónimo de adaptabilidade, uma vez que se integra numa lógica dinâmica de questionamento e de procura de novos conhecimentos como forma de responder às permanentes mudanças técnicas, tecnológicas, organizacionais e económicas que caracterizam as sociedades ocidentais.

Desde os anos 80, segundo Suleman (2000: 106), que o conceito de competência tem ocupado um lugar privilegiado nos discursos sobre a definição de políticas e de gestão de recursos humanos, num contexto marcado pela modernização e reestruturação do aparelho produtivo. O interesse que o conceito tem suscitado prende-se com factores de vária ordem, nomeadamente tecnológicos, organizacionais, económicos, demográficos e culturais. Sendo o conceito de conhecimento de difícil

operacionalização – dadas as suas inúmeras conotações –, o conceito de competência surge como forma de simplificar a noção de conhecimento aplicado ao trabalho nas organizações, constituindo, segundo Serrano e Fialho (2003: 52-53), a melhor forma de descrever o conhecimento individual no contexto organizacional e obedecendo a cinco requisitos mutuamente interdependentes:

- a. conhecimento explícito: envolve o conhecimento dos factos e é adquirido quase sempre pela educação formal;
- b. conhecimento tácito: a arte de “saber fazer” envolve uma proficiência prática – física e mental. Trata-se de capacidades adquiridas sobretudo através de treino e de prática;
- c. experiência: reflexões sobre erros e sucessos passados;
- d. julgamento de valor: percepções do que a pessoa acredita estar certa, agindo como filtros conscientes e inconscientes para o processo de saber de cada indivíduo;
- e. rede social: relações com outros seres humanos dentro de um ambiente e de uma cultura transmitidos pela tradição.

O *quadro VIII (apêndice B)*, resumindo o conceito de competência em termos da sua definição, das suas dimensões e dos seus conteúdos, evidencia o peso da componente de responsabilidade individual no sucesso profissional, deixando perceber o dever que impende sobre cada indivíduo, não só em termos de aquisição de um largo espectro de saberes, como também de demonstração de capacidade de mobilizar esses saberes em contextos reais de trabalho.

As organizações de trabalho – enquanto sistemas abertos – estão hoje, mais do que nunca, expostas às contingências do mercado, o que coloca o indivíduo perante exigências a que só poderá responder estando na posse de atributos que, recorrentemente, ao nível discursivo, se designam por “competências-chave” e que o próprio indivíduo considera como absolutamente necessários para não “ficar para trás”.

O conceito de “competência-chave” (Suleman, 2000) surge, portanto, para dar resposta às rápidas e constantes mudanças sociais, económicas e culturais. Ele traduz a necessidade do conhecimento como factor decisivo em termos de capacidade

competitiva das organizações. Nessa medida, a problemática das competências-chave situa-se na intersecção de quatro elementos fundamentais em matéria de emprego:

- a. o sistema educativo – apresentando a flexibilidade, a capacidade de adaptação, a compreensão e utilização de tecnologias de informação e o desenvolvimento do raciocínio abstracto como o núcleo das competências a promover;
- b. o mercado de trabalho – apresentando a mobilidade, a flexibilidade, a precariedade do emprego e o desemprego como exigências e marcas caracterizadoras;
- c. a empresa – apresentando os conhecimentos e as competências como factores de competitividade e sucesso;
- d. o indivíduo – apresentando a disponibilidade para a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento de competências como factores indispensáveis para gerir a grande complexidade da realidade sócio-económica ao nível da mobilidade profissional e da garantia de emprego, por exemplo.

O *quadro IX* (apêndice B), ao resumir o conceito de “competência-chave” em termos da sua definição, das suas características e do seu perfil, coloca em evidência os atributos pessoais considerados indispensáveis para enfrentar as contingências do mercado de trabalho.

2.2.3.2 – Tendências de Mercado e Desenvolvimento de Novas Competências

Os mercados são hoje muito diferentes daqueles que conhecemos no passado: são muito mais exigentes e muito mais concorrenciais. Às empresas – pequenas ou grandes, industriais ou de serviços – impõe-se um trabalho permanente de revisão das suas estratégias comerciais de modo a encontrar novas vantagens concorrenciais, pois só assim poderão sobreviver no mercado aberto em que se encontram. É claro que a tecnologia constitui, ainda, um factor concorrencial, mas é preciso não esquecer que as inovações tecnológicas rapidamente passam para a concorrência. Só os conhecimentos e as competências detidos pelos profissionais são verdadeiramente concorrenciais, o que significa que se está perante a ascensão daquilo que Carneiro (2003: 150-167) designa

por “ecognomia” – uma economia baseada no conhecimento. Ao contrário do que sucedia há umas décadas atrás, em que as organizações baseavam a sua actividade na capacidade de previsão e reacção assentes em regras pré-determinadas, hoje em dia a actividade organizacional assenta na compreensão do mercado e na adaptação constante das regras a esse mesmo mercado. O conhecimento, para Loureiro (2003: 20-21),

é poder – o poder que se tem tornado uma força motora na nova economia. O conhecimento permite às organizações adquirir capacidades de adaptação e inovação e, assim, serem capazes de oferecer valor aos seus clientes. O conhecimento dá a oportunidade dos actores organizacionais fazerem o seu melhor. E quando o seu conhecimento é partilhado, o seu poder cresce exponencialmente. (...) as verdadeiras vantagens competitivas residem na mente das pessoas e na forma como elas comunicam, através do processo social da colaboração, partilha de ideias e construção sobre competências mútuas. As actividades comerciais dos negócios baseados em intangíveis e conhecimento estão a crescer exponencialmente. (...) Assim, pode-se afirmar que o conhecimento é a informação quando usada pela mente humana para tomar decisões em contextos desconhecidos.

As grandes tendências do mercado e as competências que se impõem como necessárias para acompanhar essas mesmas tendências, resumidas no *quadro X (apêndice B)*, parecem confirmar a ascensão de uma economia baseada no conhecimento e, ao mesmo tempo, a crescente responsabilidade individual na obtenção desse mesmo conhecimento.

2.2.3.3 – Situação do Animador Sociocultural no Mercado de Trabalho

No âmbito do *Observatório da EPAS* (ver *diagrama de actividades, apêndice A: experiência profissional do mestrando*), foi concluído, no ano de 2001, um estudo que procurava dar a conhecer a situação de vida e de emprego dos ex-alunos que terminaram as suas formações entre 1994 e 1999¹⁶. Em concreto, o seu propósito era identificar, entre outras matérias, os vários percursos escolares e profissionais. Não obstante tratar-se de um período conjunturalmente muito diferente (quer económica, quer social, quer politicamente) – se comparado com o período de 2000 a 2005 em análise – e, por isso mesmo, com implicações também elas muito diferentes na maneira de interagir dos vários actores que actuam no mercado de emprego, as indicações dadas por esse estudo

¹⁶ Estudo baseado em inquérito por questionário e intitulado *Escola Profissional de Apoio Social – uma experiência de 10 anos, um desafio para vencer*.

não deixam, mesmo assim, de constituir matéria-prima relevante, pelo que se justifica a apresentação e análise de alguns dos seus resultados.

2.2.3.3.1 – Percursos Escolares: o início do desencanto

Assim, em termos de prosseguimento de estudos superiores (*quadro I*), verifica-se que 38,5% dos ex-alunos que concluíram o curso de Animador Sociocultural entre 1994 e 1999 continuaram a estudar.

Dos ex-alunos que prosseguiram estudos, a sua repartição faz-se, sobretudo, pelos cursos de Serviço Social, Educação de Infância e Educação Social. Pese embora se esteja perante alunos com uma formação secundária na área da Animação Sociocultural, suscita curiosidade o facto da formação superior na mesma área não constituir uma opção de prosseguimento de estudos, ao contrário do que à partida seria de admitir que acontecesse, situação que, aliás, se mantém no período de 2000 a 2005 (ver ponto 3.3).

A oferta limitada de formação em Animação Sociocultural no período de 1994 a 1999, sobretudo ao nível das escolas públicas de ensino superior, começou por constituir uma hipótese de explicação para o facto da Animação Sociocultural não constituir opção em termos de prosseguimento de estudos superiores. Em todo o caso, com o decorrer da investigação, concluiu-se que a explicação teria que ser outra, uma vez que os dados recolhidos indicavam que, em termos de preferência, os cursos em que os alunos tinham ingressado constituíam a primeira preferência.

Admite-se, então, como nova hipótese, que as aspirações sociais que se desenvolvem a montante do trabalho se ressentem de factores como as “formas de controlo sobre os recursos técnico-económicos e organizacionais disponíveis; modalidades da relação salarial existentes; tendências e flutuações da oferta de emprego; modos de gestão da força de trabalho” (Pinto, 1991: 20) e, nessa medida, apontem a Animação Sociocultural como uma actividade não susceptível de assegurar um futuro profissional. De facto, parece ser numa fase precoce – ainda no decorrer da formação inicial (antes, portanto, de se confrontarem com o mercado de trabalho e participarem no jogo de papéis que a vida colectiva das organizações de trabalho envolve) – que os alunos se chocam com a realidade e se afastam de uma concepção idealizada sobre a Animação Sociocultural. Parece ser nesta fase precoce que tomam “consciência da incongruência” de estarem a receber formação para uma actividade que, por não ser socialmente valorizada, não é exactamente aquilo que se esperaria que fosse

(Dubar, 1997: 137) em termos das condições necessárias (segurança, autonomia, reconhecimento, autoridade, prestígio, estatuto e carreira) à constituição de um modelo que proporcione um processo de construção biográfica de uma identidade profissional.

QUADRO I
DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS,
SEGUNDO O PROSSEGUIMENTO DE ESTUDOS SUPERIORES,
POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO

ANO LECTIVO	ALUNOS QUE CONCLUÍRAM CURSO (A)	ALUNOS QUE PROSSEGUIRAM ESTUDOS (B)	B/A (%)
1993/1994	27	13	48,1
1994/1995	30	8	26,6
1995/1996	39	10	25,6
1996/1997	26	9	34,6
1997/1998	24	17	70,8
1998/1999	15	5	33,3
TOTAL	161	62	38,5

Fonte: Escola Profissional AS – uma experiência de 10 anos, um desafio para vencer.

2.2.3.3.2 – Emprego: o confronto com a realidade

A taxa de empregabilidade, proporcionada pelo curso de Animação Sociocultural para o período de 1994 a 1999, situou-se em 87,6%, o que à partida parece indicar que a obtenção do curso constitui uma garantia de emprego. No entanto, a quantidade de emprego parece não ser equivalente à qualidade de que se reveste esse mesmo emprego, não só em termos de condições objectivas (classificação profissional, carreira, vínculos contratuais e rendimentos, por exemplo), como também em termos subjectivos (sentimento de segurança, autonomia, autoridade, prestígio, estatuto, entre outros), situação que, aliás, se inscreve num quadro mais geral em que a perda crescente da qualidade do emprego – como estratégia encontrada para fazer face às dificuldades e desafios que a modernização do mercado de trabalho acarreta – constitui, segundo Hespanha e Valadas (2002: 148-149), o grande problema do sistema de emprego em Portugal.

2.2.3.3.3 – Áreas de Actividade: entre o apoio a crianças e o apoio a idosos

Após a conclusão da formação, os alunos distribuem-se, sobretudo, por organizações de trabalho cujas actividades se relacionam com as áreas do apoio a

crianças (creche, jardim de infância e actividades de tempos livres) e do apoio a idosos (centro de dia, centro de convívio, apoio domiciliário, lar e residência).

2.2.3.3.4 – Reconhecimento Profissional: uma meta por alcançar

A legitimidade dos poderes profissionais exige reconhecimento – por parte do Estado, das organizações de trabalho e dos consumidores –, constituindo este um elemento crucial em termos de construção e reprodução da identidade profissional (Dubar: 204-205). No caso do Animador Sociocultural, nota-se, para o período de 1994 a 1999, que nas organizações de trabalho se “reconhece a sua função, mas não se reconhece a profissão” (Lopes, 2006: 34), o que traduz um desfasamento entre saberes/título académico e categorização profissional e cujo propósito poderá ser o de assegurar a mais elevada qualificação através do mais reduzido custo possível. De facto, embora os conhecimentos e as competências de que o Animador Sociocultural é portador (ver ponto 2.2.4.2) sejam considerados nas respostas dadas pelas instituições de apoio social às necessidades das pessoas que a elas recorrem, a verdade é que isso não tem correspondência em matéria de classificação profissional. A grande maioria dos Animadores encontra-se classificada ou como Ajudante de Acção Educativa, Auxiliar de Educação e Monitor (na área das crianças) ou como Ajudante de Acção Directa/Ajudante de Centro de Dia e Lar (na área dos idosos), pese embora o Contrato Colectivo de Trabalho aplicável às Instituições Particulares de Solidariedade Social¹⁷ – onde grande parte dos Animadores trabalha – consagre a categoria de Animador Cultural (ver ponto 2.2.4.5).

2.2.3.3.5 – Regimes Contratuais: a instabilidade como certeza

Relativamente aos regimes contratuais, nota-se que, no período de 1994 a 1999, uma percentagem elevada de Animadores Socioculturais mantém com as organizações de trabalho um vínculo de trabalho instável: 38% contratados a termo (certo ou incerto) e 4% num falso regime de prestação de serviços (recibos verdes).

Ora, esta instabilidade ao nível dos vínculos contratuais, superior à que se verifica no conjunto dos vários sectores que compõem a actividade económica em geral e no

¹⁷ CCT entre a CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a FNE - Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e Outros, publicado nos Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008.

sector da acção social em particular, em que a maior parte dos Animadores Socioculturais trabalha, merece alguma reflexão.

A estabilidade de emprego constitui um problema que tem suscitado inúmeras discussões em Portugal nas últimas décadas, mercê da representação crescente que têm assumido as formas instáveis de empregar (contratação a prazo/termo, recibos verdes, trabalho temporário, trabalho clandestino, entre outras). Portugal depara-se com vários problemas de emprego em consequência de uma forte diminuição da oferta e de uma procura crescente, afunilando-se, deste modo, o mercado de trabalho e afastando deste grupos específicos de trabalhadores. As mudanças económicas e tecnológicas levaram a que os empregadores passassem a utilizar, como estratégia de acção, formas de emprego que permitissem uma maior flexibilização nos “modos de gestão da mão-de-obra” (Rodrigues, 1988: 247), originando, assim, uma diminuição dos custos salariais, do poder negocial dos trabalhadores e, ainda, maior facilidade na libertação de mão-de-obra excedentária. Tal estratégia implicava a superação de determinadas dimensões características ou “típicas” do emprego tradicional (*id.*: 205), nomeadamente:

- a. estabilidade de emprego, caracterizada por um contrato de duração indeterminada e, ao mesmo tempo, pelo controlo rígido dos despedimentos;
- b. garantia de remuneração, com salário mínimo assegurado, pagamentos especiais do trabalho suplementar e actualização periódica dos salários;
- c. regulamentação do período de trabalho, com o estabelecimento de um período máximo de trabalho e direito a descanso semanal e férias;
- d. ligação do trabalhador a um empregador e a um local de trabalho, sendo este último legalmente definido como propriedade da empresa;
- e. organização e protecção sindical;
- f. direito à greve.

A subversão de alguns destes princípios, mais do que uma medida conjuntural, tornou-se num meio de transformação do sistema estrutural de emprego. Na verdade, a política de flexibilização da mão-de-obra desenvolveu novos tipos de emprego que contornaram alguns dos princípios precedentes. O mercado de trabalho passou, assim, a ser caracterizado por uma forte instabilidade, fruto de um desenvolvimento da utilização de formas de trabalho intermitentes, aleatórias e socialmente pouco protegidas. A

contratação a prazo/termo e os falsos recibos verdes são disso exemplo. A contratação a termo, tendo sido concebida para regular o recrutamento de mão-de-obra para a execução de tarefas de natureza eventual, extraordinária e/ou sazonal, tornou-se num modo de empregar expressivo no contexto do trabalho português. Com ela, a ideia de fazer coexistir na empresa um grupo estável e um grupo flexível de trabalhadores foi colocada de parte. A excepção parece ter ganho o estatuto de regra com a alteração significativa do peso relativo daquilo a que, em matéria de dimensões típicas do emprego tradicional, Dubar (1997: 164) chama o “sector central” e o “sector periférico” do mercado de trabalho: o primeiro, incluindo os trabalhadores que à organização interessaria conservar como forma de assegurar a sua produção normal; o segundo, incluindo os trabalhadores que reforçariam o primeiro grupo e recrutados de acordo com as oscilações do volume de trabalho. Com efeito, aqueles que entram na vida activa fazem-no, geralmente, através de um contrato a termo ou numa situação de falsa prestação de serviços. Significa isto que, por um lado, a contratação a termo não se destina à “satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade”¹⁸, mas sim a assegurar um trabalho regular e continuado e que, por outro lado, a relação designada por “prestação de serviços” não tem outro propósito senão o de iludir as disposições que regulam uma relação de trabalho dependente e que implica a celebração de um contrato “pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade e direcção destas”.¹⁹

2.2.3.3.6 – Mobilidade: o reflexo da instabilidade

Em matéria de mobilidade, os dados disponíveis, referentes ao período de 1994 a 1999, indicam que 56,8% dos Animadores Socioculturais mudaram, pelo menos, três vezes de emprego, exercendo, deste modo, a sua actividade numa estrutura de mercado de trabalho acentuadamente aberta. Porém, os dados apurados não permitem perceber com rigor em que medida a mobilidade registada traduz uma situação de “continuidade” ou de “descontinuidade” (*id.*: 177) em termos de área de actividade, apuramento que se procurará fazer para o período de 2000 a 2005.

¹⁸ Artigo 140.º, n.º 1, do *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

¹⁹ Artigo 11.º do *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Seja como for, uma rotação de emprego elevada – como aquela que parece acontecer entre os Animadores Socioculturais – não pode deixar de ter consequências ao nível das organizações e, sendo assim, de suscitar alguma atenção. Com efeito, uma das consequências da mudança estrutural do sistema de emprego foi, precisamente, o aumento das flutuações operadas entre as organizações de trabalho e o seu ambiente. De facto, a opção por novas formas de emprego fez aumentar significativamente os índices de rotação. A rotação de trabalhadores é, então, não só uma consequência de um conjunto de factores inerentes à própria organização de trabalho, como também uma consequência da conjuntura económico-social em que esta se insere. Quer isto dizer, que as organizações de trabalho não são auto-suficientes: inserem-se num ambiente (num tempo, num espaço e numa cultura) com o qual mantêm fluxos de informações e de serviços, funcionando assim como um sistema aberto.

Sendo, então, a rotação de trabalhadores fruto de influências externas e internas, importa precisar, ainda que muito sucintamente, umas e outras. No que toca às primeiras, destacam-se:

- a. as conjunturas económico-sociais;
- b. a situação de oferta e de procura de emprego;
- c. o tipo e a disponibilidade de qualificações e formações profissionais existentes no mercado.

Quanto às segundas, devem considerar-se, entre outras:

- a. o tipo de serviços ofertados;
- b. a política salarial da organização;
- c. a política de benefícios;
- d. a política de recrutamento e selecção de recursos humanos;
- e. o tipo de qualificações exigidas;
- f. a política de formação profissional;
- g. as oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional;
- h. o tipo de chefia;
- i. as relações de trabalho;
- j. as condições físicas do trabalho.

Em matéria de política salarial das organizações, por exemplo, sabe-se que esta se tem tornado um eixo fundamental de rotação de trabalhadores, visando muitas vezes a redução dos custos salariais. E se de facto a rescisão de contratos e o ingresso de novos trabalhadores permite a obtenção de alguns ganhos financeiros, na medida em que a organização se esquivava ao processo de reajustamento salarial, não deixa de ser verdade que os fluxos elevados de trabalhadores geram uma série de custos ocultos que muitas vezes não são imediatamente contabilizados pelos órgãos de gestão. Segundo Chiavenato (1987a: 17-42, volume II), a rotação de trabalhadores envolve dois conjuntos de custos diferentes: os custos primários e os custos secundários. Quanto aos primeiros, eles são basicamente quantitativos e, por isso, relativamente fáceis de calcular:

- a. custos de recrutamento e selecção;
- b. custos de registo e documentação;
- c. custos de integração de pessoal;
- d. custos de rescisão dos contratos.

Já quanto aos custos secundários, a sua quantificação não é tão evidente, na medida em que estes, ao assumirem características essencialmente qualitativas, tornam a sua avaliação mais complexa. Entre os custos secundários, enumeram-se os seguintes:

- a. perdas de produção (produtividade mais baixa devido quer à saída de um trabalhador, quer ao tempo de integração – aprendizagem e (in)segurança inicial – do seu substituto);
- b. reflexos nas atitudes e comportamentos dos trabalhadores (o movimento constante de entradas e saídas provoca determinadas imagens, atitudes e comportamentos gerais que poderão conduzir a uma insegurança e desintegração profissionais e, desse modo, podendo acarretar efeitos negativos tanto ao nível da produção, como ao nível das relações de trabalho);
- c. custos extra em termos laborais, operacionais e de investimento;
- d. perda de negócios (em que se salienta o aumento de custos provocados pela quebra de eficiência dos trabalhadores, o que pode ter consequências na qualidade do produto ou do serviço prestado).

Admitindo que a ausência de mobilidade constitui um factor de atrofiamento das organizações e de quem nelas trabalha, então ter-se-á de admitir que um excessivo movimento de entradas e saídas de trabalhadores tem implicações, desde logo, ao nível interno destas (impedindo o desenvolvimento de acções de formação profissional e, deste modo, a elevação das qualificações, enfraquecendo a integração profissional e mantendo baixas remunerações, por exemplo) e, também, ao nível da economia e da sociedade em geral (originando a diminuição dos salários reais, o que afecta o poder de compra e o consumo e, dessa maneira, restringe a expansão das pequenas e médias empresas que são largamente dependentes do poder de absorção do mercado interno).

2.2.3.3.7 – Rendimento e Trabalho: a insatisfação e a satisfação

No que concerne ao rendimento auferido pelos Animadores, o estudo desenvolvido no âmbito do *Observatório da EPAS* permite perceber, tendo em conta os dados do Ministério do Trabalho e da Solidariedade²⁰, que se está perante uma estrutura de remunerações distorcida se comparada com a das actividades económicas em geral e a do próprio sector da acção social em particular²¹. O trabalho de Animação propriamente dito é reconhecido, pelos próprios Animadores, como um trabalho que reveste uma grande responsabilidade e que exige um corpo especializado de “saberes profissionais” (Dubar, 1997: 96) de que eles, aliás, se consideram portadores (ver ponto 2.2.4.2). Nessa medida, consideram a sua actividade como uma actividade enriquecedora do ponto de vista da aprendizagem pessoal e profissional e, ao mesmo tempo, como uma actividade merecedora de uma maior relevância social. Entendem, por isso mesmo, que a contrapartida material que lhes é concedida pelo trabalho que prestam deveria ser mais elevada e que lhes deveria ser atribuído maior reconhecimento em termos de autoridade, de prestígio e de estatuto.

Mesmo assim, os Animadores não deixam de manifestar satisfação com o que fazem. É de admitir, por isso, que seja a maneira de encarar o trabalho propriamente dito – a responsabilidade social que lhe atribuem e os saberes que dele dizem retirar – que leva os Animadores a manifestarem a sua satisfação com o que fazem, manifestação

²⁰ Ministério do Trabalho e da Solidariedade, *Quadros de Pessoal*, 1994 a 1999.

²¹ Instituições de Solidariedade Social, Misericórdias, outras entidades que promovem acção social junto de crianças, adolescentes, deficientes e idosos.

que suscita alguma reflexão em torno, precisamente, dos factores de satisfação e de insatisfação no trabalho.

Para Herzberg²² (citado por Chiavenato, 1987b: 126-132, volume II), existem dois factores que orientam o comportamento das pessoas em situação de trabalho: os factores motivacionais ou intrínsecos e os factores higiénicos ou extrínsecos.

Os primeiros, relacionados com o conteúdo do trabalho e com a natureza das tarefas que os indivíduos executam, encontram-se sob o seu controlo, dado estarem relacionados com aquilo que eles fazem. Incluem a necessidade de estatuto social, de reconhecimento profissional, de desenvolvimento pessoal, de responsabilidade e de realização. Quando os factores motivacionais são de nível elevado, geram satisfação nos indivíduos. Porém, quando são de nível precário, geram um estado de não satisfação.

Já quanto aos factores higiénicos ou extrínsecos, localizados no ambiente que rodeia os indivíduos e abrangendo as condições no seio das quais esses indivíduos desempenham o seu trabalho, eles encontram-se fora do seu controlo, uma vez que essas condições são decididas e administradas pelos responsáveis das organizações de trabalho. Incluem, entre outras, as condições físicas de trabalho, a segurança ao nível do vínculo contratual e o nível salarial. Quando os factores higiénicos são de nível elevado, geram um estado de não insatisfação. Sendo de nível precário, geram insatisfação. Assim, os factores responsáveis pela satisfação profissional são distintos dos factores responsáveis pela insatisfação. Ou seja, o oposto de satisfação profissional não é a insatisfação, mas sim ausência de satisfação. Da mesma maneira, o oposto de insatisfação profissional não é a satisfação, mas sim ausência de insatisfação. Comparando, então, o efeito dos factores motivacionais e dos factores higiénicos sobre o comportamento dos indivíduos em situação de trabalho, nota-se que o efeito dos primeiros é muito mais profundo e estável. Enquanto que os factores higiénicos evitam a insatisfação, mas não conduzem à satisfação (não conseguem elevar consistentemente a satisfação e, quando a elevam, não conseguem sustentá-la elevada por muito tempo), os factores motivacionais podem provocar satisfação nos indivíduos, mas não conduzem à sua insatisfação.

Ora, não é de excluir, como hipótese, que os factores que se relacionam com o trabalho desenvolvido pelos Animadores Socioculturais – a responsabilidade social que o trabalho lhes confere e as aprendizagens que esse trabalho lhes proporciona – sejam

²² F. Herzberg (1966), *Work and Nature of Man*, Cleveland, Ohio, The World Publishing Co.

suficientemente fortes para, por um lado, produzirem um estado de satisfação e, por outro lado, atenuarem a insatisfação que eventualmente possa resultar da instabilidade que se faz sentir em termos de classificação e carreira profissional, de vínculos contratuais e de precariedade salarial.

Sabendo-se, em todo o caso, que o reconhecimento atribuído aos Animadores nas organizações de trabalho é diminuto, não é de excluir a hipótese de que, com o decorrer do tempo, o estado de satisfação a que anteriormente se faz alusão venha a perder força e, desse modo, deixem de existir razões para que estes, em termos de prosseguimento de estudos, optem pela mesma área ou, em matéria de trabalho, decidam manter-se na actividade para a qual receberam formação.

2.2.4 – Animação Sociocultural: actividade profissional em debate

A discussão em torno da actividade do Animador Sociocultural em Portugal arrasta-se há pelo menos trinta anos. As várias questões que têm sido e continuam a ser debatidas centram-se sobretudo:

- a. nos modelos de formação a adoptar;
- b. no perfil de competências;
- c. no associativismo profissional;
- d. na criação de um estatuto, de uma carreira e de um quadro deontológico;
- e. nos requisitos necessários ao exercício da actividade.

2.2.4.1 – Modelos de Formação

A formação dos Animadores Socioculturais em Portugal conheceu grandes transformações nas três últimas décadas, tendo evoluído de um modelo de matriz iminente prática para um modelo que cruza as componentes teórica e prática.

Assim, nos anos setenta, a formação, toda ela de curta duração, assentava em métodos experienciais e vivenciais e reflectia as controvérsias ideológicas da época:

Só vale a pena formar as pessoas que já estão envolvidas nas tarefas que favoreçam o desenvolvimento da consciencialização participante e criadora das populações, das comunidades em que estão inseridas. (...) O Animador não pode identificar-se partidariamente perante o grupo, a comunidade ou a população com quem desenvolve o seu trabalho. Neste aspecto (e não só), o

Animador encontra-se numa situação extremamente delicada e a sua actuação deve ser estritamente correcta. No entanto, não é subestimada a característica evidente de qualquer Animador: tem de ser, ou melhor, só pode ser uma pessoa politicamente progressista (não existem – não podem existir, senão como fraude – Animadores de direita). (Garcia²³, citado por Lopes, 2006: 460).

Os primeiros formadores portugueses de Animadores possuíam conhecimentos muito díspares, sendo recrutados entre profissionais das áreas das letras, do teatro, da psicologia, da sociologia, da história, da filosofia e, em muitos casos, entre pessoas a quem era reconhecido “jeito” para a animação.

Ao longo da década de 80 – como resultado de um conjunto de reflexões em torno da necessidade de se formarem Animadores Socioculturais e, ainda, do conceito, conteúdos e objectivos da formação e dos requisitos que os formadores de Animadores deveriam possuir – passou-se de um modelo de formação prática para um modelo mais intelectualizado que passou a apelar à articulação entre os saberes teóricos e os saberes práticos provenientes da experiência. Paralelamente, passou-se de um modelo de formação não formal para um modelo de formação formal. Surgiram, deste modo, os primeiros cursos superiores ao nível do bacharelato e, ainda, os primeiros cursos técnico-profissionais de nível secundário.

A partir dos anos 90 a oferta formativa cresce significativamente:

- a. quer a de grau intermédio (proporcionada pelos centros de formação do Instituto de Emprego e Formação Profissional, pelas escolas secundárias e pelas escolas profissionais): cursos profissionais²⁴ – actualmente com um volume de formação de 3100 horas, distribuídas pelas componentes sociocultural, científica e técnico-prática ao longo de três anos, conferindo habilitação profissional de nível III, equivalência ao 12.º ano de escolaridade e possibilidade de acesso ao

²³ Orlando Garcia (1975-1976), “Relatório sobre a Formação de Animadores em Portugal”, FAOJ – Fundo de Apoio a Organismos Juvenis.

²⁴ Decreto-Lei n.º 74/2004, de 26 de Março (estabelece os princípios orientadores da organização e da gestão do currículo, bem como da avaliação das aprendizagens referentes ao nível secundário de educação); Portaria n.º 550-C/2004, de 1 de Maio (aprova o regime de criação, organização e gestão do currículo, bem como a avaliação e certificação das aprendizagens dos cursos profissionais de nível secundário); Portaria n.º 1280/2006, de 21 de Novembro (cria o curso profissional de animador sociocultural, visando a saída profissional de animador sociocultural).

ensino superior; cursos de educação e formação de adultos²⁵ – actualmente com um volume de formação a variar, de acordo com o perfil do formando, entre as 300 e as 2210 horas, distribuídas pelas componentes de formação de base (cidadania e profissionalidade; sociedade, tecnologia e ciência; cultura, língua e comunicação), formação tecnológica e portefólio reflexivo de aprendizagem, conferindo habilitação profissional de nível III, equivalência ao 12.º ano de escolaridade e possibilidade de acesso ao ensino superior;

- b. quer a de grau superior – proporcionada por escolas superiores públicas e privadas: presentemente, de acordo com o protocolo de Bolonha, a formação tem a duração de três anos (1.º ciclo – licenciatura) e visa formar profissionais em Animação Sociocultural, Animação Sócio-Comunitária ou Animação Cultural (designações que variam de acordo com o estabelecimento de ensino em que a formação é ministrada).

2.2.4.2 – Perfil de Competências

A formação de Animadores Socioculturais ao nível secundário de ensino inscreve-se na área de educação e formação “Trabalho Social e Orientação”²⁶. O objectivo global é formar profissionais capazes de promover o desenvolvimento sociocultural de grupos e comunidades, organizando, coordenando e/ou desenvolvendo actividades de animação: de carácter cultural, educativo, social, lúdico e recreativo.

O perfil de competências que o Animador detém à saída da formação, exposto resumidamente no *quadro X (apêndice B)*, parece estar de acordo com as definições, dimensões e conteúdos das competências elencadas nos *quadros VII e VIII (apêndice B)* e corresponder às grandes tendências que se fazem sentir nos mercados mundial, europeu e nacional e que resumidamente estão consideradas no *quadro IX (apêndice B)*, ou seja, parece integrar-se na lógica discursiva de afirmação do primado do individual que domina na actual fase de desenvolvimento da modernidade.

²⁵ Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março (define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos – cursos EFA – e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 369/2007, de 31 de Dezembro); ANQ – Agência Nacional para a Qualificação: perfil profissional e referencial de formação do Animador Sociocultural).

²⁶ ANQ – Agência Nacional para a Qualificação – Catálogo Nacional das Qualificações.

2.2.4.3 – Associativismo Profissional

Os Animadores Socioculturais são representados pela ANASC – Associação Nacional dos Animadores Socioculturais, fundada em Janeiro de 1996 em Vila Real de Trás-os-Montes e pela APDASC – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural, fundada em Agosto de 2005 na Vila de Cucujães. Ambas consagram nos seus objectivos a importância de “desenvolver iniciativas que clarifiquem o papel e as funções dos Animadores Socioculturais”, bem como “contribuir para a definição da carreira e do estatuto dos Animadores Socioculturais”.

A avaliar pela situação a que os Animadores Socioculturais se encontram sujeitos nas organizações de trabalho em matéria de reconhecimento profissional, torna-se plausível a hipótese de não haver força associativa suficiente que promova a validação social dos diplomas e, desse modo, que proteja a sua autoridade e prestígio profissionais, impedindo, conseqüentemente, a fixação do seu mandato (Hughes. 1993). A vida associativa nula que caracteriza as pessoas que compõem a população estudada constitui um indicador disto mesmo (*quadros LXVIII e LXIX, apêndice D*).

2.2.4.4 – Estatuto Profissional: controvérsia sem fim

A aprovação do estatuto do Animador Sociocultural tem sido objecto de uma longa controvérsia entre os Animadores. Logo em 1976, num relatório do FAOJ – Fundo de Apoio aos Organismos Juvenis, era referido o seguinte:

(...) estamos a querer ir demasiado depressa, em relação ao actual desenvolvimento da animação, em Portugal. E esta sensação cresceu a partir do momento em que tive conhecimento das conclusões do Simposium sobre a “deontologia, o estatuto e a formação do animador sociocultural”, realizado em Bruxelas, em 1974, sob o patrocínio do Conselho da Europa. (...) Eu direi: estatuto sim, enclausuramento não. Para conseguir isto, é preciso reflectir muito e parece-me que tem de haver um certo tempo de amadurecimento. (...) Se entendo que é necessário evitar a limitação da acção cultural a certas “casas” e a espaços reservados, não sei se deveremos (nas actuais circunstâncias) fechar os animadores dentro de um estatuto? Além de que, ter que fazer um estatuto, como condição para uma profissão (que de facto já existe e está em pleno desenvolvimento) ser reconhecida oficialmente, parece tratar-se de uma prática corporativa, que pode conter inúmeros perigos. Não tenho muitas dúvidas de que a prioridade no apoio aos animadores, deve ser dada aos voluntários/militantes (...) mas também não há dúvida de que o seu trabalho será cada vez mais difícil sem o apoio dos profissionais. Nestes termos, deverá dar-se

prioridade aos estatutos desses trabalhadores, enquanto não estiverem asseguradas condições de trabalho correctas (segurança de emprego, direito de sindicalização, remunerações justas e dignas, etc.). O estatuto não deve ser considerado como um meio de defesa dos indivíduos (para isso existem os sindicatos, as associações e outras entidades, que se não são eficazes têm que passar a ser), mas como um meio de assegurar as garantias mínimas ao trabalho dos animadores para que nem o seu trabalho, nem a sua integridade profissional, nem a sua continuidade, possam ser postos em causa por quem quer que seja (o que está a acontecer neste momento) (Garcia²⁷, citado por Lopes, 2006: 518).

Nos anos 90 mantinha-se a controvérsia em torno do estatuto dos Animadores Socioculturais:

Durante 25 anos (1974-1999), verificou-se em Portugal um debate ideológico em torno do estatuto do Animador, por vezes profícuo, outras estéril, mas que, no fundo, fez acentuar divisões e clivagens muito úteis aos diversos poderes instituídos que, assim, consideraram que a ausência de um estatuto profissional se devia aos Animadores que continuavam ‘entretidos’ a discuti-lo sem contudo alcançarem consenso (Lopes, 2006: 459).

As propostas de estatutos, com origem em entidades diversas, foram-se sucedendo²⁸, até que a ANASC – Associação Nacional de Animadores Socioculturais – fez aprovar o “Estatuto do Animador Sociocultural” em 1999, mas que se viria a revelar inócuo em termos de efeitos práticos ao nível do seu reconhecimento profissional. Na verdade, a avaliar pelos dados disponíveis, que indicam não estarem os Animadores Socioculturais classificados como tal nas organizações em que exercem a actividade, é possível adiantar, como hipótese explicativa, a falta de força associativa para o documento ser reconhecido institucionalmente. De resto, este documento levanta um conjunto de interrogações no que diz respeito ao âmbito da sua aplicação. Na verdade, considera-se, no seu artigo 1.º, n.º 2, que o Animador Sociocultural é “aquele que é portador de qualificação profissional específica ou tendo qualificação equiparada trabalha de uma forma continuada ao serviço de instituições públicas ou privadas, sendo reconhecido como tal pela entidade ou organismo empregador”.²⁹ Porém, não está definido o tipo de qualificação que é necessária para o exercício da actividade. E, muito embora, na parte anexa do documento estejam consideradas “categorias profissionais e conteúdos funcionais”, a sua aplicação, pelo que está expresso na nota final, restringe-se

²⁷ Orlando Garcia (1976), “Relatório sobre a formação de Animadores em Portugal”, sem referência.

²⁸ Destacam-se as propostas do FAOJ – Fundo de Apoio a Organismos Juvenis, do STS – Sindicato dos Trabalhadores Sociais e da TRILHOS – Associação Juvenil de Educação Ambiental.

²⁹ Estatuto do Animador Sociocultural, ANASC – Associação Nacional dos Animadores Socioculturais.

à administração central, regional e local, podendo aí o Animador estar classificado como “Técnico Superior”, “Técnico” e “Técnico Profissional” consoante as habilitações sejam, respectivamente, licenciatura, bacharelato ou 12.º ano de escolaridade.

Não tendo sido consagradas no Estatuto do Animador Sociocultural as “categorias profissionais” e os “conteúdos funcionais” para o sector privado (onde se encontra a esmagadora maioria dos Animadores), aí poderá residir, em parte, a explicação para o facto da situação de hoje, em matéria de recrutamento e selecção, não ser diferente da que se vivia nos anos 70 e 80 do século XX:

Quanto à carreira ela não existiu, nem existe. A grande maioria dos animadores é recrutada pelo trabalho desenvolvido em associações, grupos de teatro. E quando se tratava de encontrar quadros superiores para o serviço da Animação estes eram recrutados de outras profissões como professores, assistentes sociais, sociólogos, onde uma minoria aparece como uma mais-valia dado os contributos dados à causa. (...) Dada a grande indefinição, a maioria dos agentes profissionais de Animação acabava por se transferir mais tarde para outros lugares e outras funções com mais futuro e/ou com mais vantagens. Outros foram-se instalando e tornaram-se funcionários burocratizados (essa é a tendência ‘natural’ das instituições e é o que acontece quando os agentes não encontram a estratégia adequada para contrariar a tendência). Mas, para a maioria dos Animadores, a Animação em regime profissional passou a ser uma actividade de transição, quase se diria, um acidente de percurso. (Lopes, 2006: 517).

Está-se, pois, perante um Estatuto que, por não ser reconhecido institucionalmente, não promove a autonomia, a autoridade e o prestígio profissionais e, sendo assim, não protege a profissão de elementos que lhe são estranhos. Para esta ausência de reconhecimento institucional são adiantadas várias explicações:

(...) interesses de outros profissionais na área; carácter recente da profissão de animador e da formação em Animação Sociocultural; falta/inoperância de estruturas representativas destes profissionais; desinteresse dos próprios profissionais; falta de cooperação/diálogo entre as entidades de formação em Animação Sociocultural; definição demasiado generalista do conceito de Animação Sociocultural. A polivalência da profissão de animador (no que respeita a funções exercidas, locais de exercício, actividades realizadas e competências profissionais), o facto de ser comum a vários sectores de actividade socioeconómica e a diversidade de formações e qualificações dos Animadores são certamente factores que dificultam o agrupamento destes profissionais num quadro estatutário homogéneo. (Silva, 2007).

A controvérsia em torno do Estatuto mantém-se. De facto, dando atenção aos objectivos do “Congresso Internacional: a Animação Sociocultural e os desafios do

século XXI”³⁰, a que a APDASC – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural – se associou, é perceptível que o problema estatutário permanece em aberto, uma vez que foi um dos assuntos em discussão:

Debater o modelo de Formação de Animadores Socioculturais em Portugal e, dado a ausência de um estatuto de Animador Sociocultural, lançar as bases de discussão para o surgimento de um estatuto e código deontológico de nível europeu.

2.2.4.5 – Classificação e Carreira Profissional

Embora a convenção colectiva que regula as relações de trabalho no seio das Instituições Particulares de Solidariedade Social³¹, negociada entre a confederação representativa destas instituições e as estruturas sindicais, consagre a categoria de “Animador Cultural”³², estabeleça as condições de admissão para o exercício da actividade³³ e, ao mesmo tempo, defina a carreira³⁴, isso não significa que ela tenha tradução em matéria de classificação profissional dos Animadores Socioculturais. Estes, na verdade, não se encontram classificados como tal nas várias organizações em que exercem a actividade, situação que pode encontrar explicação no facto das associações profissionais não se terem constituído como parceiros sociais. E, sendo assim, não têm assento à mesa das negociações e, nessa medida, não possuem a força suficiente para negociar, controlar e garantir a preservação dos interesses dos seus associados.

2.2.4.6 – Deontologia Profissional

³⁰ Realizado nos dias 17, 18 e 19 de Abril de 2008, em Ponte de Lima, promovido pela Intervenção – Associação para a Promoção e Divulgação Cultural, pelo Grupo de Teatro Unhas do Diabo e a Escola Superior de Teatro da Galiza.

³¹ Contrato Colectivo de Trabalho negociado entre a CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, publicado no BTE – Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008.

³² “Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sociocultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.” (BTE, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, p. 3564); definição próxima da que se encontra na CNP – Classificação Nacional das Profissões – versão 1994.

³³ “1 – Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a (...) animador cultural (...) de grau I a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida. 2 – Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural de grau 2 (...): a) 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes; b) formação profissional específica.” (BTE, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, p. 3570).

³⁴ “1 – A carreira de trabalhador com a profissão de (...) animador cultural de grau I desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª. 2 – Constitui requisito da promoção (...) a animador cultural de grau I (...) de 3.ª a 2.ª e de 2.ª a 1.ª a prestação de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.” (BTE, 1.ª série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008, p. 3570).

Também a questão deontológica, associada à controvérsia estatutária, se encontra por resolver. Em todo o caso, as propostas que têm surgido assentam num conjunto de princípios que, apontando o ideal de serviço, o espírito de missão e a reparação das disfunções sociais, parecem constituir a linha orientadora da actividade dos Animadores:

Princípio do sentido profissional: compreendendo a realização responsável e séria de uma função determinada, conduzida no plano educativo, social e cultural e dirigida a um destinatário com o objectivo de o envolver num processo de desenvolvimento. (...) Princípio do sentido de serviço: mediante o qual se reconhece que o Animador é um educador social e ainda um profissional do sector educativo não formal, que possui como tarefa o prestar um serviço à comunidade e à sociedade. (...) Princípio de justiça social: afirma que o indivíduo é detentor do direito ao uso e desfrute dos serviços sociais e educativos, direito esse que não deve ser entendido como uma dádiva de sistemas paternalistas, caritativos e de beneficência. (...) Princípio da coerência profissional: a partir do qual o Animador deve articular e assumir uma postura de coerência entre as suas ideias e a acção educativa que realiza, entre a sua vida privada e a sua vida profissional, sempre como forma de conferir credibilidade à sua função e à sua intervenção. (...) Princípio da legalidade vigente: que postula o dever do Animador intervir dentro de um quadro marcado pela legalidade. (Lopes, 2006: 523-524).

2.3 – SELECÇÃO E DEFINIÇÃO DE CONCEITOS

Sendo o propósito deste trabalho perceber as condições que a Animação Sociocultural proporciona em termos de construção biográfica de uma identidade profissional, consideraram-se, em termos de operacionalização da investigação, os conceitos que a seguir se indicam e definem:

- a. **Ambivalência profissional** – resultante do facto do futuro profissional ter de ser organizado reflexivamente no presente à luz de contínuos *inputs* de informações e conhecimentos e não já em função de factores pré-estabelecidos, o que gera no indivíduo, colocado perante opções diversas, um sentimento de incerteza quanto às melhores decisões a tomar, uma vez que não mantém sob controlo os riscos e as oportunidades que essas mesmas decisões comportam.
- b. **Estatuto profissional** – resultado do saber científico e prático e do ideal de serviço consubstanciado no desempenho de uma função educativa, social e

cultural dirigida a um destinatário com o objectivo de o envolver num processo de desenvolvimento;

- c. **Corpo profissional** (ordem, associação ou outra) – zela pelo estabelecimento, manutenção e desenvolvimento do estatuto profissional, estabelecendo normas e procurando alcançar, manter e ampliar privilégios;
- d. **Licença profissional** – autorização legal de exercício de certas actividades, obtida através de uma formação longa (superior ou outra de reconhecido valor) e que, deste modo, assegura o controlo no acesso ao exercício da actividade, protegendo a autoridade e prestígio dos profissionais;
- e. **Mandato profissional** – obrigação de assegurar uma função específica, sendo que a fixação dessa obrigação resulta de um processo social que implica conflito e negociação com outras áreas ocupacionais e se traduz em autonomia e autoridade profissionais;
- f. **Poder profissional** – capacidade de traduzir recursos de várias ordens (políticos, organizacionais, cognitivos, culturais e ideológicos) em maior autonomia e controlo sobre a relação com os clientes, a organização do trabalho, o mercado de trabalho e o conhecimento;
- g. **Jurisdição profissional** – área de actividade sobre a qual a profissão detém o direito de controlar a prestação de serviços, direito esse que, por um lado, estará tanto mais garantido quanto mais elevado for o grau de predominância de inferência na ligação do diagnóstico ao tratamento e, por outro lado, constitui o resultado de disputas, conflitos e competição com outras áreas ocupacionais.

2.4 – QUADRO DE HIPÓTESES ORIENTADOR DO TRABALHO EMPÍRICO

As informações e os dados sobre o “desenvolvimento da identidade profissional em Animação Sociocultural”, reunidos ao longo da investigação, permitem um quadro de hipóteses orientador do trabalho empírico:

HIPÓTESES	CONCEITOS	DIMENSÕES	INDICADORES
<p>a. Que a Animação Sociocultural é exercida num ambiente de instabilidade / desregulamentação / precariedade / insegurança em termos de vínculos contratuais, níveis salariais e classificação profissional (categorização).</p> <p>b. Que os Animadores Sociais interpretam a sua actividade como sendo uma actividade geradora de satisfação em resultado da responsabilidade social que envolve e das aprendizagens que proporciona.</p> <p>c. Que essa interpretação, por um lado, e a insegurança em que a actividade é exercida e o diminuto reconhecimento que lhe é atribuído pelas organizações de trabalho, por outro lado, são factores geradores de um sentimento de ambivalência entre os Animadores Socioculturais: manterem-se na actividade para a qual receberam formação; enveredarem por uma outra actividade que lhes proporcione maior segurança profissional.</p>	Ambivalência profissional	Extrínseca	<p>Níveis de empregabilidade</p> <p>Áreas de actividade</p> <p>Vínculos contratuais</p> <p>Rotação de emprego</p> <p>Níveis salariais</p>
		Intrínseca	<p>Responsabilidade profissional</p> <p>Autonomia profissional</p> <p>Satisfação profissional</p> <p>Sentimento de segurança profissional</p>
<p>d. Que a falta de capacidade em fazer aprovar um estatuto profissional que una os Animadores Socioculturais em torno do mesmo corpo de saberes, dos mesmos valores e ética de serviço impede o desenvolvimento de um sentimento de pertença a um colectivo;</p> <p>e. Que as associações profissionais não têm capacidade negociadora suficiente para impor o reconhecimento institucional da Animação Sociocultural enquanto actividade profissional;</p> <p>f. Que, sendo assim, a Animação Sociocultural não apresenta condições que proporcionem um processo de construção biográfica de uma identidade profissional.</p>	<p>Estatuto Profissional</p> <p>e</p> <p>Corpo Profissional</p>	<p>Institucional</p> <p>Associativa</p>	<p>Reconhecimento institucional (categorização)</p> <p>Carreira profissional</p> <p>Deontologia profissional</p> <p>Associativismo profissional</p>
<p>g. Que o mandato profissional dos Animadores Socioculturais é pouco claro, o que torna indefinido o espaço institucional da sua actuação e compromete a sua autonomia e autoridade;</p>	Mandato Profissional	Funcional	Funções profissionais
<p>h. Que as licenças – secundárias e superiores – não se encontram validadas socialmente, não assegurando, por isso, o controlo no acesso ao exercício da actividade e, sendo assim, não protegendo a autoridade e prestígio dos profissionais;</p>	Licença Profissional	Legal	<p>Autoridade Profissional</p> <p>Prestígio profissional</p>
<p>i. Que a ausência de controlo sobre a relação com os clientes, a organização do trabalho, o mercado e o conhecimento é reveladora da falta de poder profissional dos Animadores Socioculturais, ou seja, de poder em ditar o conteúdo, os termos e as condições do seu trabalho;</p>	Poder Profissional	Poder	<p>Controlo sobre a relação com os clientes/utentes</p> <p>Controlo sobre a organização do trabalho</p> <p>Controlo e afirmação dos conhecimentos técnico-profissionais</p>

j. Que a vulnerabilidade jurisdicional explica a intromissão de outros profissionais nas actividades de Animação Sociocultural.	Jurisdição Profissional	Jurisdicional	Disputas, conflitos e competição com outras áreas ocupacionais
<p>O prosseguimento de estudos superiores em áreas diferentes e a procura de emprego em outros sectores de actividade são factos que deixam supor o propósito dos indivíduos com formação secundária em Animação Sociocultural de procurar minimizar o risco de insucesso profissional, risco que seria elevado se decidissem entrar ou permanecer a trabalhar numa actividade que é entendida como não proporcionando condições de identificação, seja em termos objectivos (classificação profissional, carreira, vínculos contratuais e rendimentos), seja em termos subjectivos (sentimento de segurança, autonomia, autoridade, prestígio e estatuto).</p>			

3 – QUESTÕES METODOLÓGICAS E TÉCNICAS

3.1 – TRABALHO CIENTÍFICO COMO TRABALHO DE TRANSFORMAÇÃO

Todo o trabalho científico corresponde a um trabalho de transformação. No caso das Ciências Sociais, são as várias concepções, informações e representações que – num determinado momento histórico possam existir sobre a realidade – servem de matéria-prima para o desenvolvimento dessa actividade de transformação. Este trabalho, de acordo com Almeida e Pinto (1980: 61), é produzido, por um lado, em determinadas condições teóricas e, por outro lado, em determinadas condições sociais: as primeiras, envolvendo todo um instrumental teórico, metodológico e técnico a que é possível recorrer para fazer a abordagem dos problemas que a realidade suscita, são reveladoras do estado de desenvolvimento da ciência; as segundas, designando “a pluralidade de estruturas e práticas da formação social em que a actividade da investigação se exerce e que nela por múltiplas formas interfere”, são facilitadoras ou bloqueadoras do desenvolvimento científico.

Dir-se-á, a este título, que o desenvolvimento científico não se compadece com situações político-sociais não democráticas, constituindo o caso português um exemplo ilustrativo do profundo bloqueio a que as ciências em geral e a Sociologia em particular estiveram submetidas durante uma boa parte do século XX.

Ora, este trabalho de transformação das informações disponíveis sobre o real, de modo a obter conhecimento científico, não é senão uma tentativa continuada e sistemática de aproximação à realidade. Na verdade, o trabalho científico, de acordo com Nunes (1981: 7-8), visa

o conhecimento dos “objectos reais”, isto é, dos objectos de que o mundo realmente se compõe, [mas o que o caracteriza] não é a apreensão e manipulação directas de tais objectos, mas a

construção de “objectos de conhecimento”, formados por conceitos e relações entre conceitos, os quais servem como instrumentos (mediações) indispensáveis para, indirectamente, se alcançar uma certa forma de apropriação (aproximação) cognitiva do real.

As dimensões da “conquista”, da “construção” e da “verificação” estão necessariamente presentes no trabalho de transformação em que a ciência se traduz, sendo estreita a articulação entre estas dimensões. É pelo menos assim que Bourdieu, Chamboredon e Passeron (2005), inspirados em Bachelard³⁵, entendem o “Ofício de Sociólogo”.

A conquista traduz-se na ruptura com certas leituras do social que tendem frequentemente a interpretar o social em termos não sociais, constituindo-se, por isso, em obstáculos ao conhecimento científico: ora remetendo as explicações para as esferas do natural e do individual, ora baseando as explicações em concepções etnocêntricas, ora ainda recorrendo a evidências do senso comum para explicar fenómenos sociais que, por serem complexos, só poderão ser explicados através de um aturado trabalho de investigação. É verdade que, encontrando-se o cientista do social na situação particular de ser simultaneamente sujeito e objecto de investigação, esses obstáculos não se encontram noutra lugar que não seja na sua própria cabeça, mas com isto não se está a propor, como se perceberá no decorrer deste trabalho, a via “explicativa” como sendo a via válida para a abordagem dos fenómenos sociais, o que significaria tratá-los como “coisas” e, nessa medida, considerá-los como “exteriores aos indivíduos” (Durkheim, 1980: 11-20), mas tão só garantir a qualidade científica do trabalho através de uma permanente vigilância epistemológica.

A construção implica todo um trabalho exploratório – seja em termos teóricos, seja em termos empíricos – com vista ao levantamento das hipóteses, à definição dos conceitos, ao estabelecimento dos indicadores observáveis e mensuráveis, ou seja, à constituição de um modelo de análise que indique os resultados que se espera encontrar na fase empírica da investigação.

A verificação, por sua vez, corresponde à testagem do modelo, confrontando-o com os dados observáveis e, deste modo, procurando perceber qual o seu grau de corroboração empírica.

O trabalho sociológico levanta, pois, questões epistemológicas, teóricas, técnicas e, necessariamente, metodológicas, constituindo estas últimas, através de uma atitude de

³⁵ *La formation de l'esprit scientifique*, Paris, Librairie Philosophique J. Vrin, 1965.

vigilância permanente, a envolvente de todo o trabalho de investigação. Há entre todas elas uma relação de grande interdependência, tal como Bourdieu (1989: 24) faz questão de sublinhar quando afirma que

a divisão “teoria’/‘metodologia” constitui em oposição epistemológica uma oposição constitutiva da divisão social do trabalho científico num dado momento (...). Penso que se deve recusar completamente esta divisão (...). Com efeito, as opções técnicas mais empíricas são inseparáveis das opções mais ‘teóricas’ de construção do objecto. É em função de uma certa construção do objecto que tal método de amostragem, tal técnica de recolha ou de análise dos dados, etc. se impõe. Mais precisamente, é somente em função de um corpo de hipóteses derivado de um conjunto de pressuposições teóricas que um dado empírico qualquer pode funcionar como prova (...).

3.2 – PROCEDIMENTOS DE PREPARAÇÃO DO TRABALHO EMPÍRICO

A recolha de dados extensivos de carácter documental sobre os contextos em que actuam os Animadores Socioculturais, por um lado, e as perspectivas teóricas mobilizadas, por outro lado, permitiram avançar com a definição de alguns conceitos e adiantar algumas hipóteses de trabalho.

Assim, a recolha de dados permitiu:

- a. traçar o pano de fundo em que decorrem actualmente as relações de trabalho, evidenciando as actuais tendências do mercado, as novas competências que aí são exigidas e o tipo de relação entre a Animação Sociocultural e as transformações sociais;
- b. dar conta da inserção do Animador Sociocultural no mercado de trabalho no que respeita aos níveis de emprego, às áreas de actividade, ao reconhecimento institucional da profissão, à carreira profissional, à mobilidade profissional, aos rendimentos, ao perfil de competências e ao associativismo profissional;
- c. destacar as controvérsias que a Animação Sociocultural enquanto actividade profissional tem gerado, nomeadamente em torno dos modelos de formação que devem ser adoptados, do associativismo profissional, do estatuto profissional, do perfil de competências, da

carreira profissional e das questões relacionadas com a deontologia profissional.

Paralelamente, em termos de enquadramento teórico da investigação, as perspectivas mobilizadas agrupam-se, sobretudo, em duas grandes áreas: uma primeira, apresentando o quadro em que se estabelecem as relações profissionais na actual fase de desenvolvimento da modernidade, tendo para isso sido convocados autores que tratam questões relacionadas com a identidade pessoal e profissional, com as relações familiares e profissionais, com a liberdade e a segurança e, ainda, com situações de sofrimento pessoal que tendem a alastrar e que resultam de um sentimento de insegurança que parece generalizar-se em termos profissionais e pessoais³⁶; uma segunda, apresentando as profissões como formas autónomas e protegidas de exercer certas actividades no mercado e, desse modo, com poder de controlar os termos, as condições e o conteúdo do seu trabalho, tendo sido trabalhados autores que analisam a maneira como surgem, como actuam e como se desenvolvem no contexto das relações de trabalho modernas.

Ora, o trabalho de confrontação do quadro de hipóteses com os dados observáveis no terreno exigiu o recurso a um conjunto ajustado de instrumentos e de operações técnicas que permitiram, por um lado, a recolha de dados e, por outro lado, o apuramento e análise de resultados.

3.2.1 – Inquérito como Técnica de Recolha de Dados

Entre as várias técnicas de recolha de dados disponíveis, entendeu-se que o inquérito por questionário e a entrevista constituíam instrumentos ajustados, tendo em conta o carácter extensivo da estratégia definida para trabalhar o “desenvolvimento da identidade profissional em Animação Sociocultural”.

Reconhecendo-se o alcance diferenciado do questionário e da entrevista, aceitou-se que, se usados em simultâneo, poderiam constituir um bom complemento um do outro (Almeida e Pinto, 1980: 84-87 e Ghiglione e Matalon, 1993: xi – prefácio de Ana de Saint-Maurice).

Na verdade, enquanto que o questionário se ajusta a uma estratégia de natureza quantitativa, a entrevista ajusta-se a uma estratégia de natureza qualitativa. O que

³⁶ Veja-se ponto 2.2.1.4 deste trabalho.

significa que a prática do inquérito – nas suas duas versões – não impede a captação das representações e dos motivos que levam os actores a agir de uma certa maneira, sendo por isso inconsistente, tal como Ghiglione e Matalon (*id.*: 307) referem, a crítica de que a utilização deste instrumento se inscreveria na tradição “explicativa” da Sociologia que concebe a acção social como susceptível de ser observada exteriormente, ou seja, uma tradição que considera as causas e não os motivos do comportamento.

Também foi tida em conta, na opção técnica que se tomou, a opinião de Virgínia Ferreira³⁷ (in Silva e Pinto: 1986: 193) que considera que o “inquérito continua a ser o único instrumento que permite detectar a presença e a intensidade de certas características e práticas de vastos conjuntos de indivíduos em níveis adequados de eficácia e eficiência (...)” entendendo que “(...) é uma das vias de acesso às racionalizações que os sujeitos fazem das suas escolhas e das suas práticas e é o único processo de obtenção de elementos sobre comportamentos passados e presentes que escapam totalmente a outras formas de observação”.

Ainda de acordo com a opinião da mesma autora e de modo a potenciar a eficácia do inquérito, aceitou-se como desejável a “acumulação da qualidade de investigador com a de inquiridor, de modo a diminuir a cadeia de filtragem entre a resposta e o ‘dado’ e o aprofundamento da uniformização controlada das decisões que dirigem o processo de produção de dados”.

3.2.1.1 – Preparação e Realização do Questionário

Na preparação do inquérito por questionário (ver *apêndice C*), tendo em conta o propósito da investigação, as hipóteses de trabalho levantadas e as características já conhecidas da população a estudar, consideraram-se quatro áreas de observação: uma primeira, incluindo questões com vista a uma breve caracterização sociográfica da população inquirida; uma segunda, considerando questões respeitantes ao prosseguimento de estudos superiores e às vantagens retiradas do curso de Animador Sociocultural; uma terceira, composta por questões relacionadas com a actividade profissional após a conclusão do curso de Animador Sociocultural; finalmente, uma quarta, colocando questões de modo a perceber a representação que os inquiridos fazem da Animação Sociocultural, a maneira como projectam o seu futuro profissional e a

³⁷ “O Inquérito por Questionário na Construção de Dados Sociológicos”.

importância que atribuem ao trabalho em comparação com outras dimensões da sua vida.

Tomaram-se alguns cuidados habituais na construção de instrumentos de recolha de dados desta natureza. Entre outros, que a formulação das perguntas não induzisse a resposta e que o seu encadeamento respeitasse uma sequência lógica.

Após a redacção do questionário, procedeu-se à sua testagem, tendo o mesmo sido distribuído a 10% do universo da população inquirida. A finalidade era perceber as reacções, por um lado, à pertinência das perguntas (adequando-as o mais possível à informação pretendida), à maneira como estas se encontravam formuladas (procedendo a ajustamentos na linguagem utilizada) e à sua sequência; por outro lado, estimar o tempo necessário ao preenchimento do questionário.

A testagem revelou-se útil. Foram detectadas e corrigidas algumas lacunas, bem como foram clarificados alguns termos e substituídos outros por não serem suficientemente acessíveis.

A distribuição e a recolha do questionário obedeceram a medidas que evitaram aquilo que por vezes sucede com instrumentos de recolha de dados deste tipo: uma enorme “mortalidade” ao nível da recepção.

Assim, tirando proveito da base de dados constituída no âmbito do *Observatório dos ex-Alunos* da EPAS (ver *diagrama de actividade, apêndice A: experiência profissional do mestrando*), fez-se um primeiro contacto telefónico com as pessoas que constituíam a população a inquirir, sendo-lhes anunciada a preparação de um questionário que, dentro em breve, lhes seria enviado por mail e cuja devolução poderia ser feita pela mesma via. Algum tempo mais tarde, fez-se um segundo contacto telefónico referindo o envio do questionário e procedendo a algumas explicações sobre o mesmo. Para os casos em que houve atraso na resposta, fez-se, ainda, um terceiro contacto telefónico a solicitar a devolução do questionário.

Responderam ao questionário 101 pessoas (86,3% do número total de pessoas que constituem a população estudada), cuja distribuição se apresenta no quadro seguinte:

QUADRO II

DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O SEXO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO

		Sexo		Total	
		Masculino	Feminino		
Conclusão	Ano Lectivo 1999/2000	Count	2	15	17
		% within Conclusão	11,8%	88,2%	100,0%
	Ano Lectivo 2000/2001	Count	0	10	10
		% within Conclusão	,0%	100,0%	100,0%
	Ano Lectivo 2001/2002	Count	2	17	19
		% within Conclusão	10,5%	89,5%	100,0%
	Ano Lectivo 2002/2003	Count	0	15	15
		% within Conclusão	,0%	100,0%	100,0%
	Ano Lectivo 2003/2004	Count	3	19	22
		% within Conclusão	13,6%	86,4%	100,0%
	Ano Lectivo 2004/2005	Count	0	18	18
		% within Conclusão	,0%	100,0%	100,0%
Total		Count	7	94	101
		% within Conclusão	6,9%	93,1%	100,0%

Fonte: Questionário Animadores Socioculturais

3.2.1.2 – Preparação e Realização da Entrevista

A opção por uma entrevista semi-directiva (ver guião, *apêndice E*), instrumento que se situa “a meio-caminho entre um conhecimento completo e anterior da situação por parte do investigador (...) e uma ausência de conhecimento” (Ghiglione e Matalon, 1993: 93-94), teve como propósito explorar aquilo que, a partir do questionário surgia ao observador como sendo aparentemente contraditório ao nível dos percursos escolares e dos percursos e projectos profissionais. Pretendeu-se, com a entrevista, captar o sentido lógico que os indivíduos inquiridos encontram para explicar os seus percursos, ou seja, os motivos que os levaram a agir de uma certa maneira, motivos esses que o questionário não permite perceber.

Foram entrevistadas 10 pessoas: seis, escolhidas aleatoriamente em cada um dos anos de conclusão do curso; quatro, escolhidas aleatoriamente no conjunto das pessoas inquiridas (*apêndice F*).

3.3 – POPULAÇÃO INQUIRIDA

A população inquirida é constituída pelos ex-alunos que concluíram o curso profissional de Animador Sociocultural na EP-ASAS entre os anos 2000 e 2005 e que se encontram a exercer a sua actividade em diferentes organizações de trabalho.

Assim, concluíram a formação 117 alunos dos 132 iniciais, o que corresponde a uma taxa de conclusão de 88,6%. Este valor, registado no cômputo dos seis anos, corresponde à tendência global dos cursos profissionais apresentarem níveis de conclusão relativamente elevados³⁸.

Verifica-se, ao mesmo tempo, que a maioria dos alunos apresentava já frequência do ensino secundário (*quadro III*), o que significa ser portadora de uma história não linear em termos de percurso escolar, admitindo-se como provável que muitos deles possam ter iniciado o curso de Animador Sociocultural numa situação de forte interiorização do insucesso escolar e com uma imagem muito desvalorizada de si próprios.

QUADRO III
HABILITAÇÃO ESCOLAR À ENTRADA NO CURSO PROFISSIONAL DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL E TAXA DE CONCLUSÃO POR CICLO DE ESTUDOS

Ciclo de Estudos	Total Entrada	H	M	HABILITAÇÃO ESCOLAR À ENTRADA NO CURSO				CONCLUSÃO DO CURSO	
				9.º ano Escolaridade	B/A %	Frequência Secundário Geral	C/A %	Total	D/A (%)
				B		C		D	
1997/1998 – 1999/2000	22	4	18	6	27,2	16	72,8	22	100
1998/1999 – 2000/2001	22	-	22	7	31,8	15	68,2	17	77,3
1999/2000 – 2001/2002	22	1	21	9	40,9	13	59,1	19	86,4
2000/2001 – 2002/2003	22	-	22	6	27,2	16	72,8	19	86,4
2001/2002 – 2003/2004	22	3	19	5	22,7	17	77,3	19	86,4
2002/2003 – 2004/2005	22	-	22	10	45,4	12	54,6	21	95,5
TOTAL	132	8	124	42	31,8	90	68,2	117	88,6

Fonte: Observatório Ex-Alunos – FMAB

Em termos de prosseguimento de estudos superiores (*quadro IV*), verifica-se que, no período de 2000 a 2005, 59,4% dos ex-alunos continuaram a estudar.

³⁸ *Estatísticas da Educação* do Ministério da Educação (GIASE – Gabinete de Informação e Avaliação do Sistema Educativo e GEPE – Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação): no ciclo de estudos 2003/2004 a 2005/2006 a taxa de conclusão global do ensino secundário em Portugal situou-se em 33,2%, ao passo que nos cursos profissionais essa taxa atingiu 64%.

QUADRO IV

DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O PROSEGUIMENTO DE ESTUDOS SUPERIORES, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO

Conclusão	Ano Lectivo 1999/2000	Count	Estudos Superiores		Total
			Sim	Não	
			10	7	17
		% within Conclusão	58,8%	41,2%	100,0%
	Ano Lectivo 2000/2001	Count	8	2	10
		% within Conclusão	80,0%	20,0%	100,0%
	Ano Lectivo 2001/2002	Count	8	11	19
		% within Conclusão	42,1%	57,9%	100,0%
	Ano Lectivo 2002/2003	Count	10	5	15
		% within Conclusão	66,7%	33,3%	100,0%
	Ano Lectivo 2003/2004	Count	15	7	22
		% within Conclusão	68,2%	31,8%	100,0%
	Ano Lectivo 2004/2005	Count	9	9	18
		% within Conclusão	50,0%	50,0%	100,0%
Total		Count	60	41	101
		% within Conclusão	59,4%	40,6%	100,0%

Fonte: Questionário Animadores Socioculturais

Dos ex-alunos que prosseguiram estudos, verifica-se que a sua distribuição se faz, sobretudo, pelos cursos de Serviço Social e Educação de Infância (*quadro V*), o que mais uma vez, em termos de construção de uma identificação profissional, levanta a questão de saber porque é que alunos com uma formação secundária em Animação Sociocultural não optam pela mesma área de estudos ao nível superior (ver ponto 2.2.3.3.1).

QUADRO V

DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O CURSO SUPERIOR EM QUE INGRESSARAM, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO

Conclusão	Ano Lectivo	Count	Curso Superior de Ingresso																		Total	
			Serviço Social	Contabilidade e Administração	Sociologia	Educação de Infância	Professor, 1.º Ciclo Ensino Básico	Aconselhamento Psicossocial	Ensino Básico	Psicologia	Política Social	Educação/Intervenção Educativa	Desenvolvimento Comunitário e Saúde Mental	Animação Sociocultural	Educação Social	Animação Cultural e Educação Comunitária	Filosofia/Ciências Musicais	Enfermagem	Curso Superior de Actores	Máster em Discernimento Vocacional/Acompanhamento Espirit		Educação Básica
	1999/2000	Count	4	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	10
		%	23,0%	0,0%	5,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%	50,0%	
	2000/2001	Count	2	0	0	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8
		%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	12,5%	12,5%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	80,0%
	2001/2002	Count	4	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
		%	21,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	80,0%
	2002/2003	Count	5	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	10
		%	25,0%	0,0%	5,0%	10,0%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	2003/2004	Count	4	1	0	5	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	15
		%	26,7%	6,7%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	6,7%	6,7%	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	150,0%
	2004/2005	Count	2	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	9
		%	22,2%	0,0%	33,3%	22,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	90,0%
Total		Count	21	1	5	12	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	60
		%	35,0%	1,7%	8,3%	20,0%	3,3%	1,7%	5,0%	1,7%	1,7%	5,0%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	60,0%

Fonte: Questionário Animadores Socioculturais

A taxa média de empregabilidade situou-se, no cômputo dos seis anos, em 87,1% (*quadro VI*), parecendo, mais uma vez, o curso de Animador Sociocultural ser sinónimo de garantia de emprego, isto apesar da conjuntura económico-social ser pouco favorável nesta matéria. No entanto, os dados obtidos, quer através do questionário, quer através da entrevista, revelam, à semelhança do que sucedia no período de 1994 a 1999, que a quantidade de emprego não é equivalente à qualidade de que se reveste esse mesmo emprego.

QUADRO VI

DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A SUA SITUAÇÃO PERANTE O TRABALHO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO

			Se Trabalha		Total
			Sim	Não	
Conclusão	Ano Lectivo 1999/2000	Count	16	1	17
		% within Conclusão	94,1%	5,9%	100,0%
	Ano Lectivo 2000/2001	Count	9	1	10
		% within Conclusão	90,0%	10,0%	100,0%
	Ano Lectivo 2001/2002	Count	18	1	19
		% within Conclusão	94,7%	5,3%	100,0%
	Ano Lectivo 2002/2003	Count	13	2	15
		% within Conclusão	86,7%	13,3%	100,0%
	Ano Lectivo 2003/2004	Count	16	6	22
		% within Conclusão	72,7%	27,3%	100,0%
	Ano Lectivo 2004/2005	Count	16	2	18
		% within Conclusão	88,9%	11,1%	100,0%
Total		Count	88	13	101
		% within Conclusão	87,1%	12,9%	100,0%

Fonte: Questionário Animadores Socioculturais

Ao mesmo tempo, faz-se notar que os ex-alunos se distribuem por organizações de trabalho diversas. Porém, a sua participação faz-se sentir, fundamentalmente, em organizações cujas actividades se situam nas áreas do apoio a crianças (creche, jardim de infância e actividades de tempos livres), do apoio a idosos (centro de dia, centro de convívio, apoio domiciliário, lar e residência), do desenvolvimento de projectos comunitários e, ainda e de uma forma expressiva, em organizações pertencentes a outros sectores de actividade económica não relacionados com a Animação Sociocultural (*quadro VII*).

QUADRO VII

DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A RELAÇÃO DO EMPREGO COM O CURSO DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO

Conclusão	Ano Lectivo		Relação do Emprego com o Curso de Animador Sociocultural			Total
			Emprego directamente relacionado com o curso	Emprego numa área próxima do curso	Emprego numa área totalmente diferente do curso	
1999/2000	1999/2000	Count	6	5	5	16
		% within Conclusão	37,5%	31,3%	31,3%	100,0%
2000/2001	2000/2001	Count	4	4	1	9
		% within Conclusão	44,4%	44,4%	11,1%	100,0%
2001/2002	2001/2002	Count	6	7	5	18
		% within Conclusão	33,3%	38,9%	27,8%	100,0%
2002/2003	2002/2003	Count	3	4	6	13
		% within Conclusão	23,1%	30,8%	46,2%	100,0%
2003/2004	2003/2004	Count	6	5	5	16
		% within Conclusão	37,5%	31,3%	31,3%	100,0%
2004/2005	2004/2005	Count	8	1	7	16
		% within Conclusão	50,0%	6,3%	43,8%	100,0%
Total	Total	Count	33	26	29	88
		% within Conclusão	37,5%	29,5%	33,0%	100,0%

ÁREAS CONSIDERADAS DIRECTAMENTE RELACIONADAS OU PRÓXIMAS DA FORMAÇÃO OBTIDA NO CURSO DE ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL

Conclusão	Ano Lectivo		Área de Actividade																Total		
			Creche/Jardim de Infância/Pré-escolar	ATL	Adolescentes	Deficientes	Centro de Dia/ Centro de Convívio	Lar/Residência	Apoio Domiciliário	Biblioteca	Centro de Acolhimento Temporário Crianças/Jovens em Risco	Departamento Acção Social Câmara Municipal	Divisão Educativa Câmara Municipal	Atendimento ao Público	População sem-abrigo	Unidade Queimados Hospital Infância	Apoio Idosos/Filhos Violência Doméstica	Fornecimento		Museu Municipal	
1999/20	1999/20	Count	3	3	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
		% within Conclusão	27,3%	27,3%	18,2%	9,1%	,0%	9,1%	,0%	,0%	9,1%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
2000/20	2000/20	Count	4	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
		% within Conclusão	50,0%	12,5%	,0%	12,5%	,0%	,0%	,0%	,0%	25,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
2001/20	2001/20	Count	4	3	0	0	2	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	13
		% within Conclusão	30,8%	23,1%	,0%	,0%	15,4%	,0%	,0%	,0%	7,7%	,0%	7,7%	,0%	7,7%	,0%	7,7%	,0%	,0%	7,7%	100,0%
2002/20	2002/20	Count	2	3	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
		% within Conclusão	28,6%	42,9%	,0%	,0%	14,3%	,0%	,0%	14,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
2003/20	2003/20	Count	2	3	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	11
		% within Conclusão	18,2%	27,3%	,0%	,0%	9,1%	9,1%	9,1%	,0%	9,1%	,0%	,0%	,0%	,0%	9,1%	9,1%	,0%	,0%	,0%	100,0%
2004/20	2004/20	Count	1	0	2	0	2	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	9
		% within Conclusão	11,1%	,0%	22,2%	,0%	22,2%	11,1%	,0%	,0%	,0%	,0%	11,1%	,0%	22,2%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Total	Total	Count	16	13	4	2	6	3	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	59
		% within Conclusão	27,1%	22,0%	6,8%	3,4%	10,2%	5,1%	1,7%	1,7%	6,8%	1,7%	1,7%	1,7%	3,4%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	1,7%	100,0%

Fonte: Questionário Animadores Socioculturais

Comparando o período de 2000 a 2005 com o período de 1994 a 1999 (ver ponto 2.2.3.3.3), nota-se, em primeiro lugar, que as áreas de actividade das crianças e dos idosos continuam a ser áreas de forte concentração de emprego; em segundo lugar, que o trabalho em projectos de desenvolvimento comunitário (no âmbito dos departamentos de acção social de câmaras e juntas de freguesia e Misericórdias) ganhou expressão; em terceiro lugar, que a deslocação do emprego para organizações pertencentes a outros sectores de actividade é acentuada. Esta alteração, registada no quadro do emprego entre os dois períodos referidos, se, por um lado, aponta para um alargamento das actividades

em que os Animadores Socioculturais poderão participar, por outro lado, aponta para uma concepção da Animação Sociocultural que não apresenta as condições necessárias que proporcionem a construção de uma identidade profissional.

Em suma, é de supor que os indivíduos que constituem a população inquirida tenham iniciado o curso de Animador Sociocultural com uma forte interiorização do insucesso e que, com o decorrer da formação, essa imagem desvalorizada de si próprios tenha sido corrigida ao ponto de se sentirem capazes de enfrentar com êxito desafios escolares e profissionais. Sendo assim, e na sequência do quadro de hipóteses incluído no ponto 2.4, é de admitir que o prosseguimento de estudos superiores em áreas diferentes e a procura de emprego em outros sectores de actividade sejam factos reveladores do propósito desses indivíduos procurarem minimizar o risco de retomar o sentimento de insucesso que tinham à partida, risco que seria elevado se decidissem enveredar por um trabalho que não proporciona, pelo que o tempo lhes foi dando a perceber, condições de identificação, seja em termos objectivos (classificação profissional, carreira, vínculos contratuais e rendimentos), seja em termos subjectivos (sentimento de segurança, autonomia, autoridade, estatuto e prestígio profissional).

4 – APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

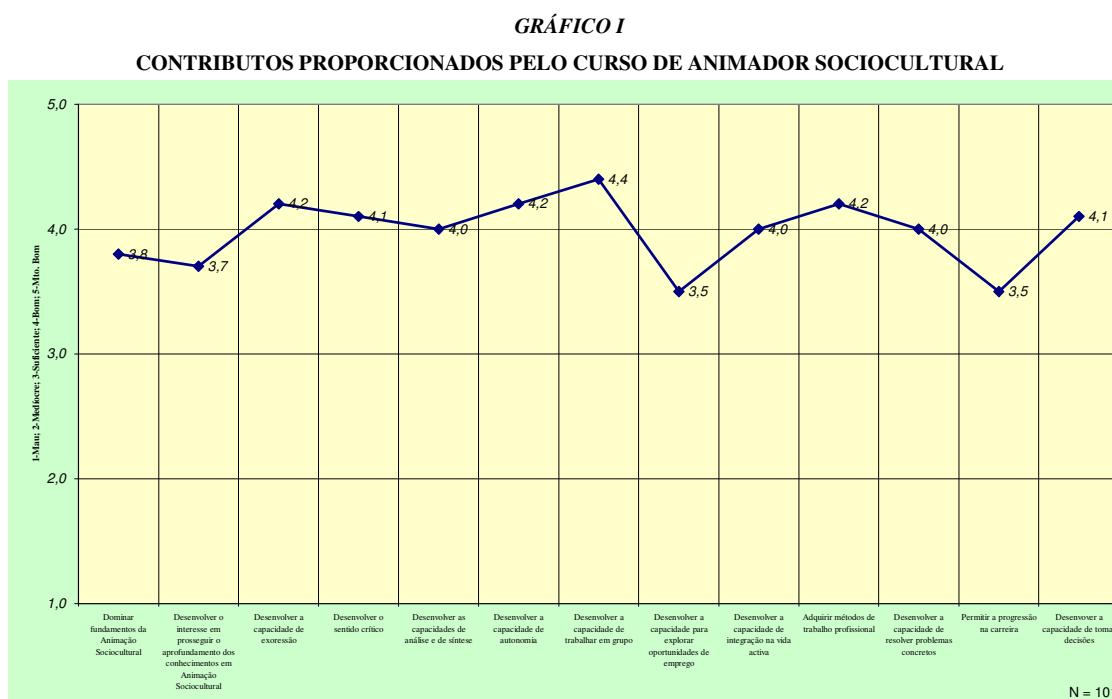
A população estudada, maioritariamente feminina e com uma média de idades situada nos 28 anos³⁹, tem origem em famílias cujos progenitores são, em grande parte, trabalhadores por conta de outrem (*quadros XVIII e XIX, apêndice D*), apresentando baixos níveis de escolaridade e de qualificação profissional. Em termos de escolaridade (*quadros XIV e XV, apêndice D*), os progenitores masculinos não se diferenciam dos progenitores femininos: 70% dos primeiros completaram no máximo o 9.º de escolaridade, contra 69% dos segundos. Em termos de qualificação profissional (*quadros XVI e XVII, apêndice D*), notam-se algumas diferenças: enquanto que os primeiros estão classificados, na sua maioria, como operários, vendedores, operadores de instalações e máquinas e trabalhadores administrativos, os segundos são, sobretudo, vendedores e trabalhadores administrativos.

³⁹ A média aparada em 5% e a mediana situam-se nos 27 anos.

4.1 – PERCURSOS ESCOLARES

4.1.1 – Importância do Curso de Animador Sociocultural

É de uma maneira positiva que os inquiridos olham o curso de Animador Sociocultural, tendo avaliado os vários contributos que este lhes proporcionou acima do valor médio da escala considerada (*gráfico I*). Destacam, no entanto, os que se prendem com o desenvolvimento da capacidade de expressão, do sentido crítico, das capacidades de análise e síntese, da capacidade de autonomia, da capacidade de trabalhar em grupo, da capacidade de integração na vida activa, de métodos de trabalho profissional, da capacidade de resolver problemas concretos e da capacidade de tomar decisões.



Fonte: *Questionário Animadores Socioculturais*

Percebe-se que a fase da vida anterior à admissão no curso de Animador Sociocultural é uma fase de indefinição, desorientação e incerteza, tendo este constituído

uma oportunidade de mudar de vida, mudar a forma de estar até aí (...). Arranjar uma solução para aquilo que eu iria fazer depois do 12.º ano” (entrevista 1).

Na verdade, a maioria dos inquiridos, apresentando já frequência do ensino secundário geral (*quadro III*) e tendo vivido essa experiência de forma mal sucedida,

ingressou no curso de Animador Sociocultural com um assumido desinteresse pela escola e com um resignado sentimento de insucesso. É isso, aliás, que ressalta das respostas dadas nas várias entrevistas:

- *O 12.º ano dito “normal” não me iria facilitar em nada, porque eu não tinha nenhuma formação, não sabia fazer nada de especial. Portanto, tinha de arranjar, de alguma forma, uma saída profissional só com o 12.º ano, porque a minha vida – eu achava – não era estudar (entrevista 1);*
- *(...) achava que a escola, em si, era muito geral (...), nós estudávamos tudo muito no vazio (entrevista 4);*
- *(...) acabei o 9.º ano e optei pelo curso de Humanidades numa escola oficial, numa escola pública. Acontece que não me identificava com o curso, não me identificava com as matérias. Passei do 10.º para o 11.º com uma certa dificuldade (entrevista 5);*
- *Estava um bocadinho confuso. Eu estava a tirar..., a tentar tirar o 12.º ano para depois seguir, futuramente, a área de Desporto, mas estava a ser muito complicado, porque..., não só pelas disciplinas que..., que tinham..., que algumas que eram difíceis, mas também pela falta de motivação que tinha. Não me conseguia motivar na escola, os professores também não me motivavam... e era um constante desinteresse (entrevista 6);*
- *É um pouco complicado... O que lhe posso dizer, é que... quando entrei para o curso, eu vi o curso como uma forma de orientar a minha vida, porque estudava no 12.º ano, tinha apenas uma disciplina para acabar e já tinha repetido por mais de uma vez a mesma disciplina e não via sentido nenhum em continuar a estudar... (entrevista 7);*
- *Penso que era um tempo de incertezas, onde não sabia muito bem o que é que iria escolher como área de formação, mas, sobretudo, um tempo também de descobertas, ir à procura de uma área (entrevista 8);*
- *Fiquei com o 12.º ano feito, só não tive notas para entrar para a faculdade naquele ano e... como sabia que se ficasse um ano a fazer melhoria de notas não ia fazer melhoria de notas coisa nenhuma, porque na altura tinha dezassete anos e queria tudo e mais alguma coisa menos propriamente andar a esforçar-me por aí além o que quer que fosse (...), porque, ficar com o 12.º só, não teria profissão nenhuma e, portanto, fazer o que quer que fosse iria sempre ser difícil (entrevista 9);*
- *(...) eu completei o 9.º ano, mas... Até ao 9.º ano eu era uma aluna razoável, mas depois o 9.º ano foi um ano que não me correu nada bem e como as minhas notas começaram a descer..., mas eu, com a perspectiva de ir para o 10.º ano, fui na mesma, inscrevi-me na mesma no secundário normal e, ainda, fui ao 10.º normal (...) A coisa não me começou a correr bem, comecei a pensar que não ia conseguir ter boas notas e nunca mais ia sair dali e a meio do 10.º ano desisti, muito desanimada mesmo, porque dificilmente..., porque a minha ideia sempre foi seguir..., seguir depois para o ensino superior e já tinha, de base, o curso de Educadora de*

Infância pensado e pensei sempre que já iria..., que iria ser difícil..., como é que eu iria conseguir (entrevista 10).

O curso constituiu um factor de orientação na vida dos inquiridos e, nessa medida, parece ter contribuído para alterar a imagem desvalorizada que possuíam de si próprios:

- *Muito do que eu sei e do que eu sou como pessoa aprendi no curso, acho que foi uma das melhores coisas que me podia ter acontecido, ajudou-me muito na minha formação como pessoa. Ajudou-me profissionalmente (há muita bagagem que nós levamos), mas como pessoa acho que foi das melhores coisas que eu tive, porque neste curso fui educada para a Animação, mas acima de tudo fui educada para ser pessoa, como ser humano integrado na sociedade (entrevista 1);*
- *(...) senti que cresci como pessoa e se calhar nem me apercebi da aprendizagem que fiz a nível teórico, mas nos primeiros tempos da Universidade, em imensas disciplinas, recorri às matérias que dei no curso de Animação. Aí é que comecei a perceber que realmente uma pessoa não aprende as coisas em vão, que os professores quando tratavam as matérias não era à toa... O que eu aprendi no curso de Animador foi-me muito útil, foi um suporte para a continuação dos estudos (entrevista 2);*
- *(...) eu hoje sinto-me com uma..., uma formação muito mais alargada, o que antes não sentia. Hoje posso intervir de uma forma muito mais segura (...) tenho essa facilidade na intervenção, sinto-me muito mais segura, ou seja, um profissional muito mais seguro na própria intervenção (entrevista 3);*
- *(...) a nível das minhas capacidades a nível de estudo, a nível académico, da realização de trabalhos, acho que dá-nos outra abrangência que a escola dita normal não dá (entrevista 4);*
- *Saí do vazio em que me encontrava anteriormente, porque já tinha definido uma recta, um percurso... Comecei a trabalhar na área, portanto, actualmente estou empregada, sou Animadora Sociocultural, exerço. Prossegui, lá está, uma licenciatura em Sociologia com a formação base adquirida nesta escola pelo curso de Animação... e, posteriormente, prossegui também uma área de ciências sociais, não é, um mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Logo, a Animação é como que um pilar, não é, de todo este manancial de conhecimento que eu depois adquiri posteriormente. Portanto, acho que foi uma mais-valia sem dúvida alguma, foi o que me permitiu..., foi o meu eixo condutor do percurso escolar e profissional..., o motor de arranque (entrevista 5);*
- *(...) essa confusão que eu tinha ao início passou-me, claro, porque eu ali já tinha uma arma de poder entrar no mundo do trabalho. É certo que não ia ganhar “mundos e fundos”, mas, antigamente, eu estava sem nada, digamos assim, e ali eu tinha algo que poderia começar já no mundo do trabalho e depois iria evoluindo na carreira. Quando concluí o curso (...) para já deu-me motivação para estudar (...) tudo o que eu tinha adquirido anteriormente no curso deu-me motivação para continuar e saber que realmente era importante continuar a estudar.*

- Depois..., (...) a minha vida começou a ser construída aos poucos e poucos e..., ainda, está a ser, não é, mas já não tem aquela grande confusão que tinha ao início (entrevista 6);*
- *(...) o curso foi um meio para manter-me a estudar. Portanto, estaria a trabalhar na área que escolhi, que era a Animação, e continuaria a estudar por uma área nova que seria a Psicologia. (...) quando entrei para o curso de Animação não tinha a intenção de continuar a estudar, a minha única perspectiva era trabalhar com pessoas..., vários géneros de pessoas, em várias idades, mas os estágios que fiz mudaram-me esta perspectiva (entrevista 7);*
 - *(...) mais confiança no trabalho que iria fazer. Com um projecto, com objectivos, portanto, já não era aquele ambiente anterior de incerteza, mas sim um projecto de vida com objectivos a alcançar e..., portanto, com tudo isso..., muito mais confiança para prosseguir a minha vida (entrevista 8);*
 - *(...) sentia-me capaz de tudo, tinha consciência que era capaz de fazer tudo de certeza absoluta e que tinha enriquecido muito como pessoa através do curso, mas muito também com as experiências que tínhamos nos estágios (entrevista 9);*
 - *(...) a minha auto-estima estava muito mais alta, porque tinha-me tornado muito melhor aluna, uma pessoa muito mais organizada e..., portanto, estava muito mais satisfeita, porque tinha-me ajudado na minha valorização pessoal e profissional (entrevista 10).*

4.1.2 – Prosseguimento de Estudos Superiores

Acontece que 59,4% dos inquiridos prosseguiu estudos superiores (*quadro XX, apêndice D*), tendo essa decisão sido tomada ao longo do curso de Animador Sociocultural em 47,5% dos casos (*quadro XXII, apêndice D*). Não estando contemplada, nos planos iniciais da maior parte dos inquiridos, a decisão de continuar estudos superiores, significa que o curso lhes conferiu uma perspectiva renovada da escola e, dessa maneira, fê-los sentir motivados para enfrentar novos desafios em matéria de prosseguimento de estudos:

- *Foi durante o curso de Animação Sociocultural que tomei a decisão de continuar a estudar, mas no último ano. Nos dois primeiros anos do curso eu nem sequer punha essa hipótese (entrevista 2);*
- *(...) a decisão foi tomada no último ano do curso de Animador, mas mais no final. No final, tomei um conhecimento e percebi que necessitava de mais formação e que..., daí a minha escolha de..., de continuar estudos, de prosseguir estudos, não ficar apenas como Animadora, o que antes não acontecia, antes de ingressar no curso de Animador (entrevista 3);*
- *Tomei a decisão de continuar a estudar no 2.º ano do curso. É assim, antes de entrar sabia que poderia vir... a tirar Educação de Infância. Depois, no 1.º ano continuava com essa ideia, se bem que nessa altura pensava: “se este curso já me dá ferramentas..., não sei se depois*

prossigo”, porque, na altura, tal como já referi, era um pouco oca a nível de expectativas..., pronto..., não era ambiciosa..., não... Portanto, este curso permitiu-me este tipo de bagagem: criar expectativas e criar visão para poder prosseguir estudos (entrevista 3);

- *A grande decisão foi logo desde o 1.º ano, portanto, logo desde o 1.º ano sempre soube que queria fazer mais qualquer coisa e achava que não devia parar por ali, porque na altura era uma miúda nova, tinha dezassete ou dezoito anos quando para aqui entrei, portanto, acabaria o curso aos vinte ou vinte e um e, ainda, tinha tempo suficiente para fazer um curso superior (entrevista 9).*

Em todo o caso, à semelhança do que sucedera no período de 1994 a 1999 (ponto 2.2.3.3.1), o curso Superior de Animação Sociocultural volta a não constituir opção de escolha para a maior parte dos inquiridos que concluíram a formação entre 2000 e 2005. As escolhas efectuadas, quase todas recaindo em áreas sociais diferentes da Animação Sociocultural, sobretudo nas de Serviço Social e Educação de Infância (*quadro V, ponto 3.3*), correspondem às preferências de 98,3% dos inquiridos que ingressaram no ensino superior (*quadro XXIII, apêndice D*):

- *Eu nunca trabalhei como Animadora Sociocultural. Tudo aquilo que eu fiz foi trabalhar como Auxiliar de Acção Educativa, daí, se calhar, o que fez para mim mais sentido, depois do que me fui apercebendo ao longo dos anos, é que faria mais sentido o curso de Educadora de Infância. (entrevista 1);*
- *Na altura em que eu acabei o curso, a animação ainda não era bem recebida pelas entidades empregadoras. Hoje em dia, já tenho visto pedirem Animadores Socioculturais, mas licenciados e não só, apenas, com uma formação secundária. No curso de Animador, eu dei mais importância à parte da vertente familiar e isso talvez explique porque é que eu escolhi o curso de Serviço Social (entrevista 2);*
- *(...) disseram-me “ah, o mercado está muito saturado de trabalho, se calhar é melhor escolheres outra coisa mais geral”, então, por isso, escolhi acção social..., Política Social..., Serviço Social, é a mesma coisa (entrevista 3);*
- *Não prossegui Animação... porque actualmente é um curso que não garante estabilidade ao nível profissional, não..., portanto, não é reconhecido socialmente, talvez seja por aí... É um curso que não dá autonomia, portanto, a pessoa está como que circunscrita a um determinado trabalho e não..., portanto, não cria uma mente visionária para ascender e, pronto, para progredir na carreira..., porque..., lá está, há áreas mais interessantes, do meu ponto de vista, para desenvolver e que o curso de Animação permite criar identificação nessas áreas, não é, criar uma certa identidade com..., uma certa identificação com determinadas disciplinas e determinados ramos a seguir, portanto, eu penso que o curso de Animação serviu como que uma formação base para prosseguir outros estudos... na área social (entrevista 5);*

- (...) comecei a trabalhar numa outra área de que também comecei a gostar e comecei-me a entusiasmar também e optei, como não podia tirar as duas, optei por aquela..., porque acho que me irá dar mais frutos do que enveredar pela área da Animação, ou seja, dá-me mais frutos porque é sempre um trabalho que me abre mais portas em qualquer lado e nós sabemos que uma... posição de Animação, de Animador, é excelente e... ajudamos muito as pessoas, mas não é vista, se calhar, ainda hoje, com..., como se tivéssemos um curso superior de... Jornalismo ou de Contabilidade..., não é ainda vista como..., é pouco prestigiante, digamos assim. Não digo que não seja uma profissão importante, que eu acho que é, mas acho que hoje em dia ainda não deu esse salto de ser encarada pela sociedade como uma profissão de prestígio (entrevista 6);
- Já me tinham dito, várias vezes, que ao fim e ao cabo a Animação não é para estar à frente de nada, é apenas para apoiar, para auxiliar. A partir dessa altura eu achei: “bem, não é isto que eu quero” (entrevista 7).

Seja como for, o facto dos inquiridos terem optado por cursos superiores em áreas diversas da formação secundária obtida, não parece ser revelador de uma menor importância atribuída ao curso de Animador Sociocultural, uma vez que 95% destes voltariam a inscrever-se no mesmo curso se pudessem voltar atrás (*quadro XXIV, apêndice D*) e 87,1% recomendá-lo-iam aos filhos ou a pessoas importantes na sua vida (*quadro XXV, apêndice D*). O que a opção dos inquiridos parece revelar, isso sim, é a consciência das condições precárias a que a Animação Sociocultural se encontra sujeita no mercado de trabalho. E é essa consciência que vai tomando forma à medida que o curso vai avançando e os leva a concluir tratar-se de uma actividade que não assegura o futuro profissional em termos de estabilidade e de reconhecimento.

Assim, a decisão de ingressar no curso de Animador Sociocultural é importante na medida em que pôs termo a uma fase de desorientação e incerteza na vida dos inquiridos, lhes criou expectativas mais elevadas em relação ao futuro e, ao mesmo tempo, representou um “abrir de portas” a novas oportunidades, como, aliás, transparece do que é referido por alguns deles:

- (...) Prossigui, lá está, uma licenciatura em Sociologia com a formação base adquirida nesta escola pelo curso de Animação... e, posteriormente, prossigui também uma área de ciências sociais, não é, um mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Logo, a Animação é como que um pilar, não é, de todo este manancial de conhecimento que eu depois adquiri posteriormente. Portanto, acho que foi uma mais-valia sem dúvida alguma, foi o que me permitiu..., foi o meu eixo condutor do percurso escolar e profissional..., o motor de arranque. (...) o que eu faço, o que eu sou enquanto profissional hoje em dia, está inteiramente ligado à formação de Animação (entrevista 5);

- (...) o curso foi um meio para manter-me a estudar. Portanto, estaria a trabalhar na área que escolhi, que era a Animação, e continuaria a estudar por uma área nova que seria a Psicologia. Ao fim e ao cabo é contacto à mesma com as pessoas, de uma forma diferente, mas contacto à mesma. É verdade que quando entrei para o curso de Animação não tinha a intenção de continuar a estudar, a minha única perspectiva era trabalhar com pessoas..., vários géneros de pessoas, em várias idades, mas os estágios que fiz mudaram-me esta perspectiva (**entrevista 7**);
- Eu trabalho no gabinete da juventude de uma câmara municipal e... onde eu às vezes consigo perceber que estou a ir buscar a minha parte de Animadora Sociocultural é quando tenho de fazer a gestão de projecto (...) quando uma associação de jovens me vem entregar um projecto que quer desenvolver (...), é nessa altura que eu me sinto mais Animadora Sociocultural, é quando trabalho projectos com jovens, em especial. Depois, a outra parte do trabalho já é um bocadinho diferente, já é uma questão mais técnica, pareceres e não sei quê, já não é tão agradável, mas é quando estou realmente no terreno a trabalhar com eles que... me sirvo da Animação (**entrevista 9**);
- (...) as disciplinas mais práticas foram muito importantes para o meu curso de Educadora de Infância, porque tem tudo a ver, tem tudo a ver com o meu trabalho com os meninos, porque diariamente trabalho muitas coisas que aprendi no curso de Animação, nomeadamente as expressões, especialmente as expressões (**entrevista 10**).

Pese embora o curso tenha constituído um factor de orientação e, nessa medida, tenha contribuído para esbater o sentimento de insucesso que afectava a vida dos inquiridos, o certo é que não lhes proporcionou condições de identificação ao ponto das suas opções, em matéria de prosseguimento de estudos superiores, se dirigirem à área da Animação Sociocultural. Parece claro, na intenção que presidiu às escolhas, o propósito de assegurar as melhores condições profissionais no futuro, condições essas que a Animação Sociocultural, na perspectiva dos inquiridos, não garante.

4.2 – PERCURSOS PROFISSIONAIS

4.2.1 – Quantidade e Qualidade de Emprego

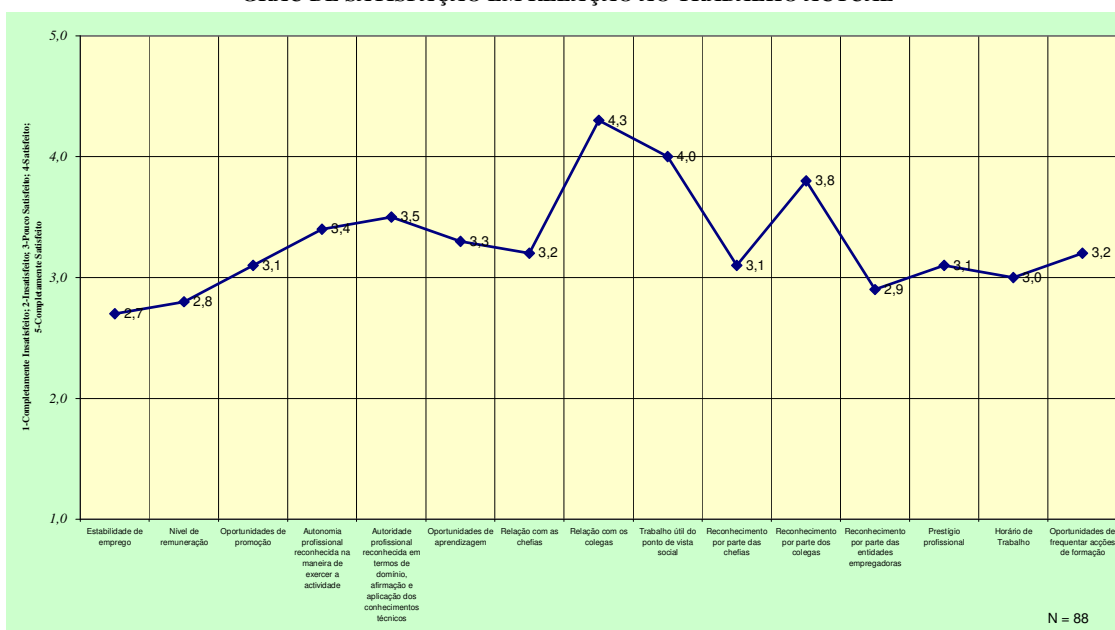
Em matéria de emprego e tal como se mencionou anteriormente, 87,1% dos inquiridos encontram-se a trabalhar (*quadro VI*, ponto 3.3), os restantes encontram-se numa de três situações: a estudar somente (5,9%), à procura de emprego (4%), a cuidar dos filhos em exclusivo (1%). O desemprego entre a população estudada é, pois, reduzido face ao valor médio registado em Portugal, tendo 37,4% dos inquiridos começado imediatamente a trabalhar após a conclusão do curso de Animador

Sociocultural e 41,4% demorado entre 1 e 6 meses a arranjar o primeiro emprego (*quadro LII, apêndice D*)

Em termos globais, os inquiridos que se encontram a trabalhar consideram-se satisfeitos (58,6%) ou completamente satisfeitos (18,4%) com o seu trabalho actual (*quadro XLVIII, apêndice D*). Em todo o caso, nem todos os factores são avaliados com o mesmo grau de satisfação, sendo apontado o trabalho propriamente dito como a grande razão da sua satisfação (*quadro L, apêndice D*). Aliás, a desagregação da avaliação (*gráfico II*) permite perceber exactamente a forma diferenciada como os inquiridos avaliam os vários factores associados ao trabalho que desenvolvem:

- a estabilidade de emprego, o nível de remuneração e o reconhecimento por parte das entidades empregadoras são avaliados abaixo do valor médio da escala considerada;
- as oportunidades de promoção, a autonomia profissional, a autoridade profissional, as oportunidades de aprendizagem, a relação com as chefias, o reconhecimento por parte das chefias, o prestígio profissional, o horário de trabalho e as oportunidades de frequentar acções de formação são avaliados de forma coincidente ou ligeiramente acima do valor médio da escala;
- a relação com os colegas, a utilidade social do trabalho desenvolvido e o reconhecimento por parte dos colegas são avaliados de forma muito positiva.

GRÁFICO II
GRAU DE SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO AO TRABALHO ACTUAL



Fonte: *Questionário Animadores Socioculturais*

As relações de trabalho estabelecidas entre os inquiridos e as entidades empregadoras caracterizam-se, na verdade, por uma acentuada precariedade, sobretudo, no que diz respeito aos vínculos contratuais, às remunerações e ao reconhecimento por parte das entidades empregadoras, traduzindo-se este último factor em formas de categorização profissional que não têm em linha de conta, na maioria dos casos, a formação em Animação Sociocultural.

Em matéria de vínculos contratuais (*quadro XXXVII, apêndice D*), 64,8% dos inquiridos encontram-se numa situação de trabalho não permanente (45,5% com contrato a termo certo, 6,8% com contrato a termo incerto, 9,1% com contrato de trabalho temporário e 3,4% com recibos verdes), o que representa um crescimento significativo das formas instáveis de empregar em comparação com o período de 1994 a 1999 (ver ponto 2.2.3.3.5). Ora, esta situação, traduzida nas palavras de um inquirido como não apresentando “qualquer garantia, portanto, hoje estamos bem, amanhã nem pensar” (entrevista 7), é considerada como sendo lesiva da segurança pessoal, familiar e profissional (*quadro XXXVIII, apêndice D*).

Em relação às remunerações (*quadro XLI, apêndice D*), à semelhança do que acontecia com os Animadores Socioculturais que terminaram o seu curso entre 1994 e 1999, mantém-se uma estrutura distorcida se comparada com a das actividades económicas em geral. De facto, 45,8% dos inquiridos auferem, no máximo, até 700 euros mensais, sendo que o salário médio praticado se situa em 742 euros⁴⁰, valor significativamente inferior aos 1071 euros que constituem o salário médio nacional auferido pelos trabalhadores por conta de outrem⁴¹. Não é de estranhar, por isso, que 55,2% dos inquiridos manifestem o seu desacordo em relação ao salário auferido (*quadro XLII, apêndice D*), apontando, sobretudo, as elevadas responsabilidades que o seu trabalho comporta e o elevado número de horas de trabalho semanal como sendo as razões que estão na base do seu desacordo (*quadro XLIII, apêndice D*).

No que concerne à forma como os inquiridos se encontram classificados profissionalmente nas organizações em que prestam trabalho (*quadro XXXV, apêndice D*), nota-se que somente 1/4 destes possui a categoria de Animador Sociocultural, isto apesar da convenção colectiva que regula as relações de trabalho, tal como se refere no

⁴⁰ O salário médio aparado em 5% é de 726 euros e o salário mediano é de 714 euros.

⁴¹ Ministério do Trabalho e da Segurança Social – *Inquérito aos Ganhos e Duração de Trabalho: Abril e Outubro 2008*, Setembro de 2009.

ponto 2.2.4.5, consagrar a categoria de “Animador Cultural” e, ao mesmo tempo, de lhe fazer corresponder uma carreira. Quer isto dizer que as “licenças profissionais” (Hughes, 1993), não sendo reconhecidas pelas entidades empregadoras, não asseguram o controlo no acesso ao exercício da actividade, não protegendo, por isso, a autoridade e prestígio profissionais, com todas as indefinições que uma situação destas implica, no dizer dos inquiridos, em matéria de “mandato profissional” (*id.*):

- *Eram poucas as ofertas de emprego em que houvesse reconhecimento, as que existiam eram muito incertas, muito inseguras. (...) quase todos os que acabaram o curso na altura acabaram por trabalhar em infantários... ou em escolas, não tanto na área da Animação, mais na área de auxiliar (entrevista 1).*
- *(...) não sei se seremos assim tão reconhecidos, porque continua haver pessoas que têm formações de semanas e de fins-de-semana e que, mesmo não fazendo um trabalho tão bom como as pessoas formadas, é o suficiente para quem quer um Animador. (...) não há distinção entre quem tem um curso de Animação Sociocultural de três anos e quem tem um curso de uma semana ou um mês (entrevista 2).*
- *(...) reconhecem em mim as competências necessárias para desenvolver a actividade profissional e, portanto, sou dona do meu próprio trabalho. Porém, sem dúvida alguma que não é isto que se passa, no geral, com a maior parte dos Animadores (...) Percebo que a Animação tem muita falta de autonomia. (...) pensam que o Animador é como que o “palhaço de serviço” (...) é um trabalho socialmente aceite, mas não reconhecido do ponto de vista de estatuto social ou de importância..., ou até de importância das funções (entrevista 5).*
- *(...) nós sabemos que uma... posição de Animação, de Animador (...) não é ainda vista como..., é pouco prestigiante (...) ainda não deu esse salto de ser encarada pela sociedade como uma profissão de prestígio. (...) o trabalho do Animador ainda não está... totalmente enraizado na nossa sociedade, o Animador é um “faz-tudo” (...) estou a procurar construir uma..., provavelmente uma identidade e algo mais estável, alguma profissão mais estável (...) a profissão de Animação não se sabe, ao certo, o que é ainda..., ainda não está definida (entrevista 6).*
- *(...) o curso não estava muito divulgado, o Animador servia para tudo (...) Quem se inscreve no curso de Animação é porque gosta de trabalhar com pessoas, porque se for para ser reconhecido, acho que o curso de Animação não vai longe..., não serve. (...) O segundo estágio foi, então, uma calamidade, foi muito decepcionante, porque foi um estágio em que fui trabalhar com crianças (ATL e crianças um pouco mais novas) e... fui tratada como uma Auxiliar, fui tratada como... e não como Animadora. (...) O Animador ainda não é reconhecido como uma profissão, como um técnico que é. E a prova de que não é reconhecido é que não é classificado como tal (entrevista 7).*

- (...) *para as entidades patronais é como se não existisse o curso de Animação, não saberem ao certo o que é um Animador, qual é a função do Animador e para que é que ele serve (entrevista 8).*
- (...) *fazia coisas que não eram para um Animador fazer, mas sim para um Auxiliar (...) há muita gente que se diz Animador e, no fundo, no fundo, não os consigo caracterizar ou admitir, digamos assim, como Animadores. Eu acho que esta situação se deve à falta de reconhecimento do curso de Animação e da importância do trabalho dos Animadores (entrevista 9).*
- (...) *deve ser difícil viver da Animação, penso eu, não deve ser muito bem remunerada e não é, de todo, muito valorizada (entrevista 10).*

A entrevista confirma os resultados obtidos por via do questionário no que respeita aos factores de satisfação e de insatisfação (Chiavenato, 1987b). É o trabalho propriamente dito que gera nos inquiridos um estado de satisfação, parecendo atenuar a insatisfação resultante da precariedade contratual, salarial e de reconhecimento institucional, evidenciando-se este último, como já se disse, através de formas de categorização que não consideram a formação em Animação Sociocultural:

- *O poder trabalhar com crianças dá-me uma grande satisfação. O que me leva a estar insatisfeita é mais a precariedade (entrevista 2).*
- *Satisfaz-me a relação que eu tenho com as pessoas, é o facto de eu poder ajudar muitas das vezes as pessoas, não em si a resolver os problemas, mas ajudar a resolver, porque não é esse o nosso trabalho. Hum..., é... passar um pouco de tempo com as pessoas, portanto..., com..., ajudar a viver um pouco mais a sua vida nesse sentido. (...) em termos de autonomia, sim, dão-me autonomia suficiente para desenvolver as actividades, sem dúvida alguma (entrevista 3).*
- *O que me satisfaz é eu ter... autonomia pessoal..., vamos ver se eu consigo explicar, autonomia funcional nas actividades que eu concretizo com o grupo, ou seja, o trabalho que eu executo só eu é que o sei executar. (...) reconhecem em mim as competências necessárias para desenvolver a actividade profissional e, portanto, sou dona do meu próprio trabalho. Porém, sem dúvida alguma que não é isto que se passa no geral, com a maior parte dos Animadores (...) Percebo que a Animação tem muita falta de autonomia. (...) O que me deixa insatisfeita..., portanto, o facto de por vezes não se ser reconhecido... Portanto, pensam que o Animador é como que o “palhaço de serviço”, passe a expressão novamente, mas é como que... “então, mas... não cantam nada?” e, portanto, por vezes eu aponto algumas actividades ajustadas ao grupo, como por exemplo a realização de uma palestra sobre incontinência urinária, o que me faz sentido, porque é um grupo de idosos, mas, por vezes, a resposta da Direcção ou do superior hierárquico é: “ah! não..., isso não é actividade de animação”. Também não é reconhecido socialmente quando a pessoa..., num convívio entre amigos ou entre colegas ou no contexto académico, uma pessoa diz que é Animador, noto que..., que isso não é apreciado. Quer dizer que uma pessoa sente que é um trabalho socialmente aceite, mas não reconhecido do ponto de vista de estatuto social ou de importância... (entrevista 5).*

- *O que me deixa insatisfeito é a remuneração e o que acontece comigo acontece com muita gente, as remunerações são baixas, porque lá está, é aquilo que eu disse, um Auxiliar de Acção Educativa faz o..., alguns podem não fazer, mas quem tem o curso de Animador faz o trabalho de Animador e, claro, que se eu tivesse uma instituição, não é, se eu fosse o Director de uma instituição, para quê meter um Animador, que se calhar a categoria ainda não está bem definida e não se sabe muito bem quanto é que ganha e quanto não ganha e que trabalho é que faz, podendo meter um Auxiliar... Eu percebo a parte da instituição, pela nossa parte, somos mal remunerados, sem dúvida (entrevista 6).*
- *Satisfaz-me (...) o contacto directo com as crianças. O que me deixa insatisfeita é a função que exerço, é estar classificada como Auxiliar de Educação e tudo o que é inerente à própria função de Auxiliar, nomeadamente... limpezas, a falta de reconhecimento pelo trabalho e, claro, a remuneração (entrevista 7).*
- *(...) o que me satisfaz mais é trabalhar com crianças, é o que eu mais gosto de fazer. O que me deixa insatisfeita é o não reconhecimento de..., do curso, não reconhecerem o meu curso, a nível, talvez, também, salarial, sem dúvida, acho que para o trabalho exercido e feito o salário é baixo e para as horas também. É basicamente isto, o não reconhecimento do curso com a respectiva repercussão ao nível do salário (entrevista 8).*
- *(...) agrada-me muito o trabalhar com jovens, é uma área de que gosto, acho piada e, ainda para mais, no gabinete atendemos jovens dos 15 aos 35 anos, é uma juventude muito alargada e, para mim, é muito engraçado conseguir perceber que eu, estando agora com quase 30, olho para os miúdos de 15 anos e vejo as evoluções que têm estado a existir e que estão a acontecer e tentar mostrar coisas que para eles já não fazem sentido nenhum e que para mim ainda fazem algum sentido, tentar, no fundo, trabalhar um bocadinho as mentalidades dos miúdos a mim agrada-me muito. O que me deixa insatisfeita é trabalhar em fins-de-semana, quase todos os fins-de-semana, em especial no Verão e fazer muitas horas à noite e, durante o dia, ter que lá estar também (entrevista 9).*
- *O que é que me satisfaz? (...) é trabalhar com as crianças, é vê-las crescer e estar a influenciar no desenvolvimento delas, na aprendizagem delas, no seu crescimento (entrevista 10).*

Verifica-se, assim, que o estado de satisfação resultante do trabalho propriamente dito não foi suficientemente forte para que, ao nível do prosseguimento de estudos e ao nível dos projectos profissionais, os inquiridos considerassem a Animação Sociocultural como uma actividade de futuro.

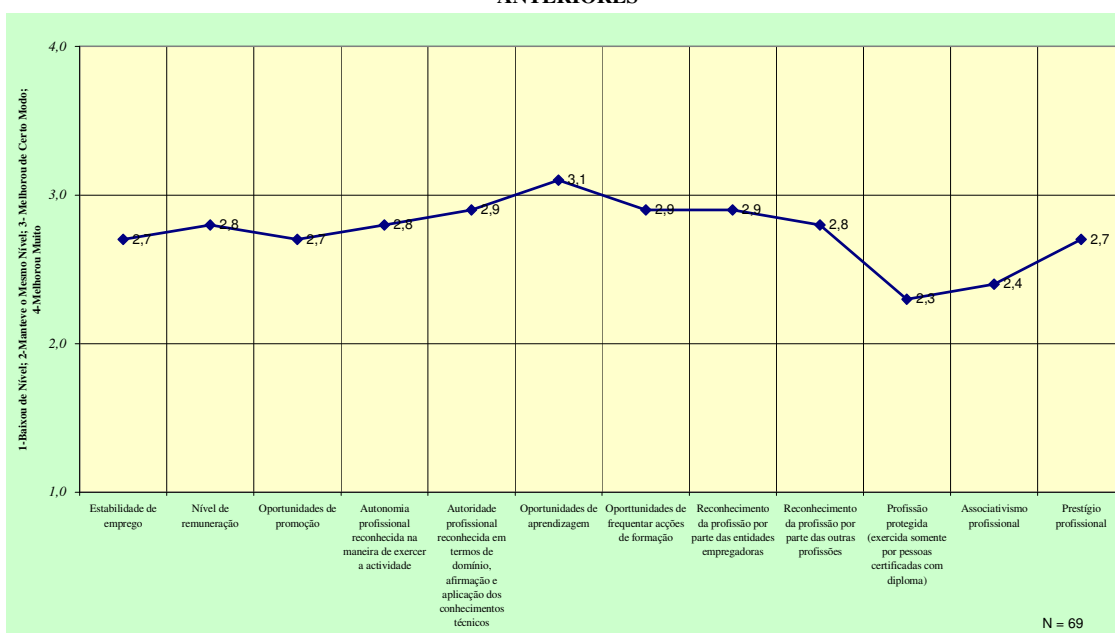
4.2.2 – Mobilidade Profissional

Após a conclusão do curso de Animador Sociocultural, 69,7% dos inquiridos mudaram de emprego: 30,3% uma vez, 35,4% entre duas a quatro vezes e 4% mais do que cinco vezes (*quadro LIX, apêndice D*). Pese embora o emprego não relacionado

com a formação em Animação Sociocultural ter expressão, os dados parecem indicar uma “continuidade” (Dubar, 1997: 177) em termos de área de actividade entre o emprego actual (*quadro VII*, ponto 3.3) e os empregos anteriores (*quadro LX*, *apêndice D*). Porém, a avaliar pela comparação que estes fazem entre a sua situação de trabalho actual e as situações de trabalho anteriores (*gráfico III*), a mudança não lhes trouxe melhorias consideráveis. Com excepção das oportunidades de aprendizagem que o emprego actual lhes proporciona, todas as outras condições, embora apresentando algumas diferenças, mantiveram o mesmo nível em comparação com as condições proporcionadas pelos empregos anteriores. A mobilidade que se faz sentir não conduz nem a uma melhoria da estabilidade de emprego e do nível de remuneração, nem a mais oportunidades de promoção, autonomia, autoridade no exercício da actividade profissional e de frequência de acções de formação, nem a um maior reconhecimento da profissão por parte das entidades empregadoras e das outras profissões, nem tão pouco a uma maior protecção da profissão, a uma intensificação do associativismo profissional e a um aumento do prestígio profissional. Ela é o reflexo, isso sim, da precariedade a que a Animação Sociocultural se encontra sujeita no mercado de trabalho e que se impõe aos indivíduos que compõem a população estudada, retirando-lhes a hipótese de uma gestão controlada dos percursos profissionais que garanta a melhoria das condições de exercício da actividade profissional.

GRÁFICO III

AVALIAÇÃO DA SITUAÇÃO DE TRABALHO ACTUAL EM COMPARAÇÃO COM SITUAÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES



Fonte: Questionário Animadores Socioculturais

4.3 – PROJECTOS PROFISSIONAIS

4.3.1 – Para Além da Animação Sociocultural

Muito embora pareça haver “continuidade” em termos de área de actividade entre o emprego actual e os empregos anteriores, a projecção que os inquiridos fazem do seu futuro profissional indica, em primeiro lugar, que não é sua intenção manter a situação de trabalho actual e, em segundo lugar, que a Animação Sociocultural não se encontra contemplada nos seus planos profissionais (*quadro LXVI, apêndice D*). Na verdade, por um lado, só 38,6% dos inquiridos manifestam a intenção de manter a actual situação de trabalho e, por outro lado, 40,7% dão conta da vontade em mudar de profissão. Se, porventura, estes indicadores proporcionados pelo questionário dessem lugar a dúvidas, elas seriam dissipadas por via das entrevistas que, em matéria de projectos profissionais, mostram claramente a intenção dos inquiridos:

- (...) *o grande objectivo será ser Educadora... será ser Educadora. (...) Que projectos tenho?... Tenho o projecto de acabar o curso de Educadora de Infância (...) Tenho o objectivo de encontrar emprego, um emprego que me agrade, em que tenha uma boa remuneração, que isso é importante..., e que seja na área da educação de infância (entrevista 1).*
- *Pretendo trabalhar na área de Assistente Social, mas a nível comunitário..., no terreno mesmo, para comunicar com as famílias (entrevista 2).*
- *Eu gostaria muito de poder exercer as minhas funções a nível de Serviço Social e... penso que será isso que irei fazer futuramente (...) Se me dessem a escolher, gostaria mais de Serviço Social. (...) a minha primeira escolha será o Serviço Social (entrevista 3).*
- (...) *num futuro emprego, gostaria de ser reconhecida como Técnica de Serviço Social. (...) Espero que melhor do que até agora!... Como é que eu encaro o meu futuro profissional?... (...) estou a fazer o meu mestrado, espero acabar o mestrado..., é na mesma área do Serviço Social. Espero vir a fazer alguma coisa de que goste na área do social... (entrevista 4).*
- *formei-me noutras áreas, não é..., pronto..., porque alarguei horizontes e porque tenho, actualmente, outro tipo de ambição e de..., são outros aspectos motivacionais, claro! Mas..., se não tivesse formação superior noutras áreas, talvez também não quisesse... (...) tenho necessidade de mudança, gostava de enveredar por outras áreas, nomeadamente recursos humanos..., gestão de recursos humanos..., técnico de sociologia... numa área qualquer, formação..., também me interessa bastante pela área do ensino, pela formação (entrevista 5).*
- (...) *não pretendo manter-me como Animador. Os meus projectos são estes, é tentar, agora, acabar a licenciatura, começar a trabalhar na área... de Contabilidade e Administrativa e especificar-me só nisso (...) Com crianças (...) somos olhados como meros Auxiliares ou, então,*

- somos encarados como perigosos concorrentes de outros profissionais, nomeadamente por parte das Educadoras de Infância e isso gera, normalmente, muitos problemas (entrevista 6).*
- *(...) continuar a estudar implica, no final dos estudos, arranjar um emprego, em princípio, fora da área da Animação. O projecto é continuar a estudar, não na área da Animação, mas na área da Psicologia e trabalhar nesta mesma área (entrevista 7).*
 - *(...) estou a pensar ingressar no ensino superior num curso diferente, portanto, será o curso Educação Social, a minha perspectiva é trabalhar dentro do curso de Educação Social, o que quer dizer que a médio/longo prazo pretendo trabalhar numa área diferente da Animação. Não escolho a Animação porque as saídas profissionais não são muito atractivas (...). A minha ideia de futuro é realmente trabalhar na área de formação..., portanto, da formação superior que vou iniciar, que é Educação Social (...). Nesta medida, a Animação não faz parte do meu projecto futuro de médio/longo prazo (entrevista 8).*
 - *(...) estou a pensar fazer um mestrado na área da Sociologia (entrevista 9).*
 - *(...) aquilo de que eu gostava mesmo era de abrir um jardim-de-infância ou uma creche ou um colégio meu, mesmo, isso era a minha realização profissional (entrevista 10).*

É mais uma vez notória a importância atribuída à Animação Sociocultural, enquanto formação de base, por parte dos inquiridos, sendo mesmo considerada o “motor de arranque” por um deles. Isso não os coloca, porém, numa situação de “ambivalência” (Bauman, 2007) no que respeita a decisões a tomar em matéria profissional, pois volta a não haver dúvidas que o futuro não passa pela Animação Sociocultural.

4.3.2 – Animação Sociocultural – Risco como Garantia

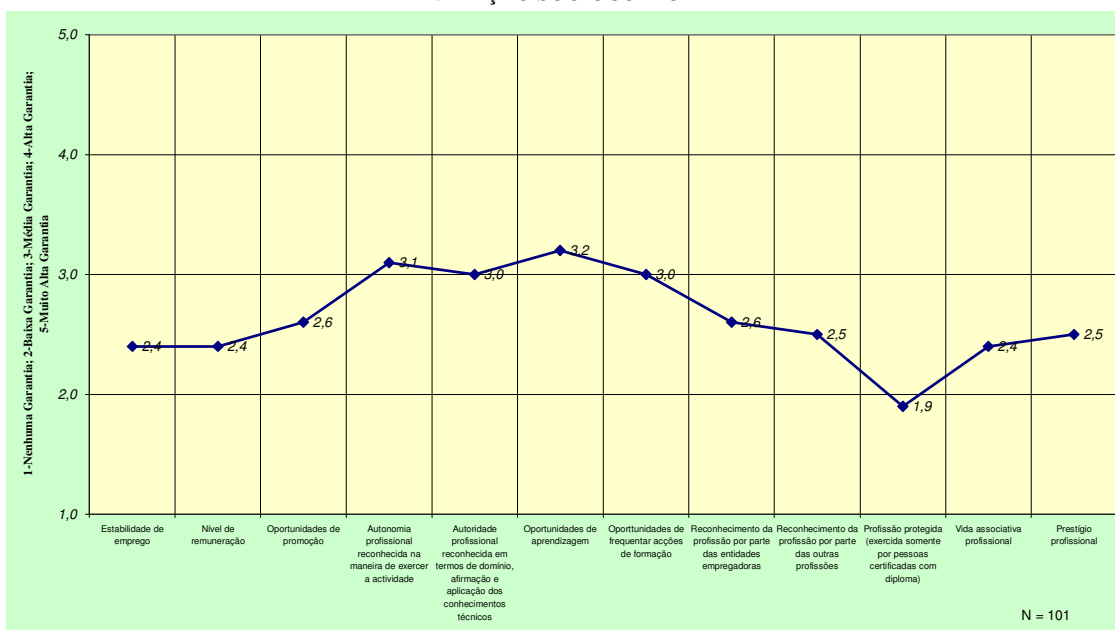
Não fazendo parte dos projectos profissionais dos inquiridos, não admira que a garantia que estes fornecem sobre a Animação Sociocultural seja pouco estimulante e, porventura, dissuasora para quem esteja a ponderar trabalhar nesta área (*gráfico IV*). A actividade só é garantida – ainda que minimamente – em matéria de autonomia e autoridade profissionais e de oportunidades de aprendizagem e de formação que proporciona. Todos os outros factores são garantidos abaixo do valor médio da escala considerada. A Animação Sociocultural, por não proporcionar estabilidade de emprego, níveis de remuneração aceitáveis, oportunidades de promoção, reconhecimento, protecção, vida associativa e prestígio, não é considerada nos projectos profissionais dos inquiridos, deixando estes perceber, através das garantias prestadas, tratar-se de uma actividade que comporta riscos elevados.

A ausência de vida associativa entre a população estudada (*quadro LXVIII, apêndice D*), reflectindo porventura o défice que nesta matéria se faz sentir a um nível mais alargado, deixa perceber que não existe um sentimento de pertença a um colectivo, tornando mais difícil a afirmação profissional dos inquiridos.

Nestas circunstâncias, compreende-se que o não agrupamento dos Animadores Socioculturais em torno de um quadro estatutário homogéneo se eternize (ver ponto 2.2.4.4), o que lhes retira capacidade negociadora suficiente para impor o reconhecimento institucional da actividade e fragiliza o seu poder profissional (Freidson, 1998) no que respeita à capacidade em ditar o conteúdo, os termos e as condições do seu trabalho, impedindo, assim, a constituição de uma área jurisdicional (Abbott, 1988) que lhes permita exigir direitos exclusivos em matéria de acesso à profissão, de aplicação da disciplina, de recrutamento e de licenciamento.

GRÁFICO IV

GARANTIA DADA PELOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS A QUEM ESTEJA A PONDERAR TRABALHAR EM ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL



Fonte: *Questionário Animadores Socioculturais*

O trabalho ocupa um espaço central na vida dos inquiridos. Na verdade, constituindo, para a sua maioria, uma forma de realização pessoal (*quadro LXVI, apêndice D*), é considerado, a par da família e dos amigos, uma das dimensões mais importantes da vida (*gráfico V*).

GRÁFICO V

IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA À FAMÍLIA, AOS AMIGOS, AO LAZER, À POLÍTICA E À RELIGIÃO



Fonte: Questionário Animadores Socioculturais

Sendo assim, está justificado o inconformismo que transparece das palavras dos inquiridos quanto à sua actual situação de trabalho, situação que consideram transitória, manifestando a ambição de cumprir novas metas em matéria profissional e relevando a importância do investimento em formação como condição necessária para as alcançar e, dessa maneira, atenuando o risco de “ficar para trás”:

- *Estou em crescimento... Estou muito bem, mas acho que ainda posso melhorar (entrevista 1).*
- *Pouco realizada... Neste momento gostava de, pelo menos, poder ter a experiência de trabalhar como Assistente Social, porque acho que não andei a fazer o curso para depois nem sequer ter essa experiência... (entrevista 2).*
- *(...) a minha vida não vai parar aqui em termos de formação. Tenho que estar em constante formação... para, poder assim, intervir de uma forma adequada (entrevista 3).*
- *Eu acho que quantas mais formações nós tivermos, diferenciadas, mais ricos somos profissionalmente, dá-nos outra área de abrangência (entrevista 4).*
- *(...) avalio profissionalmente a necessidade de uma mudança..., não em contexto de Animação, portanto, mudança profissional noutra área..., podendo estar inteiramente ligada à animação, mas não sendo Animadora..., realização de projectos educativos, tudo bem, mas não estando no terreno com utentes... (entrevista 5).*
- *(...) eu ainda estou em construção, digamos assim, porque neste momento... estou a procurar construir uma..., provavelmente uma identidade e algo mais estável, alguma profissão mais estável (entrevista 6).*

- *O projecto é continuar a estudar, não na área da Animação, mas na área da Psicologia e trabalhar nesta mesma área (entrevista 7).*
- *A minha ideia de futuro é realmente trabalhar na área de formação..., portanto, da formação superior que vou iniciar, que é Educação Social (entrevista 8).*
- *(...) nas áreas que..., em que tenho que me mexer, em que tenho que trabalhar, acho que tenho muito a aprender ainda (...), acho que estou sempre..., tento, pelo menos, estar sempre, mais ou menos, em cima das coisas e actualizar-me constantemente sobre o que se está a passar à minha volta (...). Eu... acho que sou um bocadinho ambiciosa e não consigo estar muito tempo parada e, portanto, acho que... vou-me aguentando ali enquanto ando por fora, também, à procura de outras coisas, a tentar abrir horizontes. (entrevista 9).*
- *(...) uma pessoa gostava sempre de arranjar um melhor sítio de trabalho (...) aquilo de que eu gostava mesmo era de abrir um jardim-de-infância ou uma creche ou um colégio meu, mesmo, isso era a minha realização profissional (entrevista 10).*

A formação surge assim, aos olhos dos inquiridos, como um factor decisivo em termos de gestão das trajectórias profissionais, proporcionando-lhes a possibilidade de aceder a empregos que ofereçam melhores condições em matéria de identificação profissional e, desse modo, possam constituir um “abrigo” (Freidson, 1998: 204) que os proteja do sentimento de ambivalência em matéria de decisões profissionais.

5 – CONCLUSÃO

A passagem de uma sociedade tradicional para uma sociedade moderna e, sobretudo, as transformações ocorridas nesta última, impuseram um “tempo de incerteza” que parece afectar todas as dimensões da vida, elevando o grau de risco das decisões tomadas pelos indivíduos e, nalguns casos, tornando difícil prever os resultados dessas mesmas decisões: incerteza social, com o surgimento de novos modelos ao nível das relações familiares e de trabalho; incerteza económica, com a abertura e a crescente interdependência dos mercados; incerteza política, com a perda de importância das perspectivas teleológicas da história; incerteza cultural, com a indefinição ao nível da construção das identidades.

É neste quadro social, marcado por relações incertas e arriscadas, que os Animadores Socioculturais exercem a sua actividade. Procurando dar resposta, no seu dia-a-dia profissional, a problemas relacionados com a identidade cultural, a integração social e a participação comunitária – resultantes da transformação acelerada da sociedade moderna –, eles próprios se vêem confrontados com esses mesmos problemas nas suas vidas.

É enquanto alunos do ensino secundário que os indivíduos que compõem a população estudada vêem a incerteza instalar-se nas suas vidas. Na verdade, o facto do percurso escolar, anterior ao ingresso no curso de Animação Sociocultural, não ser, na maior parte dos casos, um percurso linear, é indicador disso mesmo. Ele corresponde, no sentir dos inquiridos, a um tempo de incerteza, de desorientação e de indecisão relativamente ao futuro escolar e profissional.

O curso de Animador Sociocultural, não obstante ter constituído um factor de orientação e, nessa medida, ter contribuído para esbater o sentimento de insucesso que afectava a vida dos inquiridos, não proporcionou, mesmo assim, condições de identificação ao ponto destes considerarem esta área de actividade em termos de futuro profissional.

De facto, as opções tomadas em termos de prosseguimento de estudos superiores, por um lado, e a vontade de mudança manifestada em relação à situação de trabalho actual, por outro lado, têm como propósito subjacente a minimização dos riscos que se fazem sentir na área da Animação Sociocultural, riscos esses que decorrem da elevada instabilidade de emprego, do precário nível salarial, do reduzido reconhecimento institucional dos diplomas, do indefinido mandato profissional, do frágil poder

profissional, da inexistente vida associativa e da vulnerabilidade jurisdicional. São estes riscos que os inquiridos não estão dispostos a correr e é, justamente por isso, que esta actividade não é contemplada nos seus planos profissionais.

Parecem, por isso, estar confiantes quanto às decisões que melhor servem o seu futuro profissional ou pelo menos parecem estar seguros quanto às soluções que não querem ver contempladas na construção desse futuro. Apostam na formação como um meio de alcançar uma actividade que lhes proporcione melhores condições de identificação e, sem receio, impõem a si próprios a necessidade da mudança.

6 – LIMITAÇÕES DO ESTUDO E FUTURAS LINHAS DE PESQUISA

Tendo este trabalho considerado, como caso de estudo, uma população constituída por indivíduos que obtiveram formação em Animação Sociocultural num mesmo estabelecimento de ensino, isso limita naturalmente o alcance das conclusões retiradas, não podendo estas ser extrapoladas para o universo dos Animadores Socioculturais.

Em todo o caso, não quer isso dizer que o presente trabalho não pudesse constituir um ponto de partida para dar continuidade à mesma linha de investigação em torno das questões relacionadas com a modernidade e a identidade profissional dos Animadores Socioculturais.

A ser assim, exigir-se-ia, por um lado, o aperfeiçoamento do modelo de análise, aprofundando a sua componente teórica e, por outro lado, o alargamento do trabalho empírico, tornando as suas conclusões extensivas ao universo dos Animadores Socioculturais, não já dos que têm formação secundária, mas dos que obtiveram formação superior nesta área. Para o efeito, o recente recenseamento destes profissionais levado a cabo pela APDASC – Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural, permitindo perceber a sua distribuição pelas várias regiões do país, constituiria um elemento de trabalho indispensável na construção de uma amostra representativa.

Deste modo, manter-se-ia o objecto de estudo, passando a população estudada a ser constituída pelo universo de pessoas com formação superior em Animação Sociocultural e a exercer actividade no continente português, nas Unidades Territoriais⁴² do Norte, do Centro, de Lisboa, do Alentejo e do Algarve.

⁴² Decreto-Lei n.º 244/2002, de 5 de Novembro – estabelece os níveis de Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTS).

Nesta linha de investigação, seria interessante privilegiar a observação de situações de interacção em que os Animadores Socioculturais se vêem envolvidos no seu dia-a-dia de trabalho e, nesse âmbito, procurar perceber a maneira como estes disputam o seu espaço de actuação nas organizações em que exercem a sua actividade, os conflitos que daí resultam e os processos de negociação que desenvolvem com vista a assegurar a autonomia e a autoridade na relação com os outros profissionais.

7 – FONTES

7.1 – BIBLIOGRÁFICAS

- ABBOTT, A. (1988). *The System of Professions – An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago and London, The University of Chicago Press.
- ALMEIDA, J. F. e PINTO, J. M. (1980), *A Investigação nas Ciências Sociais*, Lisboa, Editorial Presença, 2ª edição.
- ALMEIDA, J. F. e PINTO, J. M. (1986), “Da Teoria à Investigação Empírica”, in SILVA, A. S. e PINTO, J. M., *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 55-78.
- ALVES, N. (2005), *Trajectórias Académicas e de Inserção Profissional dos Licenciados pela Universidade de Lisboa 1999 – 2003*, Divisão de Planeamento e Gestão da Reitoria da Universidade de Lisboa.
- ARENDT, H. (2004), *As Origens do Totalitarismo*, Lisboa, Publicações D. Quixote.
- AZEVEDO, C. A. S. (2008), “Sobre a Definição de Animação Sociocultural”, in *Práticas de Animação*, APDASC – Associação para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural, Ano 2, n.º 1, Outubro de 2008 (<http://revistapraticasdeanimacao.googlepages.com>, consulta em 12/12/2008).
- BARDIN, L. (s/d), *Análise de Conteúdo*, Lisboa, Edições 70.
- BARRETO, A. (2002), *Tempo de Incerteza*, Relógio d’Água Editores, Lisboa.
- BAUMAN, Z. (1998), *O Mal-Estar da Modernidade*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar Editor.
- BAUMAN, Z. (2006a), *Confiança e Medo na Cidade*, Lisboa, Relógio d’Água Editores.
- BAUMAN, Z. (2006b), *Amor Líquido*, Lisboa, Relógio d’Água Editores.
- BAUMAN, Z. (2007), *Modernidade e Ambivalência*, Lisboa, Relógio d’Água Editores.
- BENTO, A. (2007), “Afinal que Animadores devemos formar?”, in *Práticas de Animação*, APDASC – Associação para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural, Ano 1, n.º 0, Outubro de 2007 (<http://revistapraticasdeanimacao.googlepages.com>, consulta em 31/12/2007).
- BERTHELOT, J-M. (s/d), *A Inteligência do Social*, Porto, Rés-Editora.

- BERTHELOT, J-M. (2005), *Sociologia, História, Epistemologia*, Rio Grande do Sul – Brasil, Editora Unijuí e Lisboa, CEOS – Investigações Sociológicas, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa.
- BLALOCK, H. M. (s/d), *Introdução à Pesquisa Social*, Rio de Janeiro, Zahar Editores, 2.^a edição.
- BOUDON, R. (s/d), *Os Métodos em Sociologia*, Lisboa, Edições Rolim.
- BOURDIEU, P. (1989), *O Poder Simbólico*, Lisboa, Difel, Coleção Memória e Sociedade.
- BOURDIEU, P, CHAMBOREDON, J-C. e PASSERON, J-C. (2005), *Ofício de Sociólogo*, Petrópolis, Editora Vozes, 5^a edição.
- BRYMAN, A. e CRAMER, D. (1993), *Análise de Dados em Ciências Sociais – Introdução às Técnicas Utilizando o SPSS*, Oeiras, Celta Editora.
- CARNEIRO, R. (2000), “2020: 20 Anos para Vencer 20 Décadas de Atraso Educativo – Síntese do Estudo”, in CARNEIRO, R. (dir-coord.), CARAÇA, J. e PEDRO, M.^a E. S. (coord-adjuntos), 2000, *O Futuro da Educação em Portugal – Tendências e Oportunidades: Um Estudo de Reflexão Prospectiva*, Tomo I, Departamento de Avaliação Prospectiva e Planeamento do Ministério da Educação, pp. 26-77.
- CARNEIRO, R. (dir-coord.), CARAÇA, J. e PEDRO, M.^a E. S. (coord-adjuntos), 2000, *O Futuro da Educação em Portugal – Tendências e Oportunidades: Um Estudo de Reflexão Prospectiva*, 4 Tomos, Departamento de Avaliação Prospectiva e Planeamento do Ministério da Educação.
- CARNEIRO, R. (2003), *Fundamentos da Educação e da Aprendizagem – 21 Ensaios para o Século 21*, Vila Nova de Gaia, 2.^a edição, Fundação Manuel Leão.
- CHIAVENATO, I. (1987a), *Administração de Recursos Humanos*, 3 volumes, S. Paulo, Edições Atlas.
- CHIAVENATO, I. (1987b), *Teoria Geral da Administração*, 2 volumes, S. Paulo, McGraw-Hill.
- DUBAR, C. (1997), *A Socialização – Construção da Identidades Sociais e Profissionais*, Porto, Porto Editora

- DURKHEIM, É. (1980), *As Regras do Método Sociológico*, Lisboa, Editorial Presença.
- DURKHEIM, É. (1977), *A Divisão do Trabalho Social*, 1.º e 2.º volumes, Lisboa, Editorial Presença.
- ELIAS, N. (1964), “Professions”, in *A Dictionary of the Social Sciences*, by Julian Gould, William L. Kolb, London, p. 542.
- ESTANQUEIRO, A. S. M. (2005), “A Globalização da Solidariedade: Respingar a Solidariedade num Mundo Insustentável”, in *Economia e Sociologia*, Évora, Gabinete de Investigação e Acção Social do Instituto Superior Económico de Évora, n.º 80, pp. 31-54.
- FERREIRA, V. (1986), “O Inquérito por Questionário na Construção de Dados Sociológicos”, in SILVA, A. S. e PINTO, J. M., *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 165-195.
- FREIDSON, E. (1986), *Professional Powers – A Study of Institutionalization of Formal Knowledge*, Chicago and London, The University of Chicago Press.
- FREIDSON, E. (1994), *Professionalism Reborn – Theory, Prophecy and Policy*, Cambridge, Polity Press (traduzido para língua portuguesa pela Editora da Universidade de São Paulo).
- FREIDSON, E. (1998), *Renascimento do Profissionalismo: Teoria, Profecia e Política*, São Paulo, Editora da Universidade de São Paulo.
- GAMEIRO, J. (1997), *Os Meus, os Teus e os Nossos – novas formas de família*, Lisboa, Terramar, pp. 53-55 e 65.
- GEER, B. (1972), “Teaching”, in *International Encyclopedia of the Social Science*, New York, The Macmillan Company, pp. 560-565.
- GHIGLIONE, R. e MATALON, B. (1993), *O Inquérito – Teoria e Prática*, Oeiras, Celta Editora, 2ª edição.
- GIDDENS, A. (1976), *Capitalismo e Moderna Teoria Social*, Lisboa, Editorial Presença.
- GIDDENS, A. (1994), *Modernidade e Identidade Pessoal*, Oeiras, Celta Editora.
- GIDDENS, A. (1997), *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian, pp. 793-827 (Capítulo 21- A Pesquisa Sociológica: Métodos de Investigação).

- GIDDENS, A. (2000), *O Mundo na Era da Globalização*, Lisboa, Editorial Presença.
- GIDDENS, A. (2005), *As Consequências da Modernidade*, Lisboa, Celta Editora.
- GONÇALVES, C. M. (2006), “Profissões e Mercados: Notas de Reflexão”, in *Fórum Sociológico* n.ºs 15/16 (2ª série), FCSH da Universidade Nova de Lisboa, pp. 15-32.
- GONZALEZ, M. V. (2008), “La Animación Ante los Retos de la Sobremodernidade”, in *Práticas de Animação*, APDASC – Associação para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural, Ano 2, n.º 1, Outubro de 2008 (<http://revistapraticasdeanimacao.googlepages.com>, consulta em 12/12/2008).
- GOUVEIA, R. (2008), “Definições do Objecto de Investigação (ASC)”, in *Práticas de Animação*, APDASC – Associação para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural, Ano 2, n.º 1, Outubro de 2008 (<http://revistapraticasdeanimacao.googlepages.com>, consulta em 12/12/2008).
- GUERREIRO, M.^a D. e ABRANTES, P. (2004), *Transições Incertas: os Jovens Perante o Trabalho e a Família*, Lisboa, DGEEP – Direcção Geral Estudos, Estatística e Planeamento do Ministério das Actividades Económicas e do Trabalho.
- HESPANHA, P. e CARAPINHEIRO, G. (2002), “A Globalização do Risco Social: Uma Introdução”, in HESPANHA, P. e CARAPINHEIRO, G. (orgs.) *Risco Social e Incerteza: Pode o Estado Social Recuar Mais?*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 13-23.
- HESPANHA, P. *et al.* (2002), “Globalização Insidiosa e Excludente. Da Incapacidade de Organizar Respostas à Escala Local”, in HESPANHA, P. e CARAPINHEIRO, G. (orgs.) *Risco Social e Incerteza: Pode o Estado Social Recuar Mais?*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 25-54.
- HESPANHA, P. e VALADAS, C. (2002), “Globalização dos Problemas Sociais, Globalização das Políticas. O Caso da Estratégia Europeia para o Emprego”, in HESPANHA, P. e CARAPINHEIRO, G. (orgs.) *Risco Social e Incerteza: Pode o Estado Social Recuar Mais?*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 123-175.
- HUGHES, E. C. (1993), *The Sociological Eye*, USA, Transaction Publishers.

- LAKATOS, E. M. e MARCONI, M. A. (1991), *Fundamentos de Metodologia Científica*, São Paulo, Editora Atlas, 3.^a edição.
- LAHIRE, B. (2003), *O Homem Plural: as Molas da Acção*, Lisboa, Instituto Piaget.
- LAHIRE, B. (2005), “Patrimónios Individuais de Disposições – Para uma Sociologia à Escala Individual”, in *Sociologia, Problemas e Práticas* n.º 49, 2005, pp. 11-42.
- LAVADO, A. (2007), “O Animador e a Memória Social – Lembrar, Esquecer e Mitificar”, in *Práticas de Animação*, APDASC – Associação para o Desenvolvimento da Animação Sociocultural, Ano 1, n.º 0, Outubro de 2007 (<http://revistapraticasdeanimacao.googlepages.com>, consulta em 31/12/2007).
- LIMA, M. P. (1973), *O Inquérito Sociológico: Problemas de Metodologia*, Lisboa, GIS – Gabinete de Investigações Sociais.
- LOPES, M. S. (2006), *Animação Sociocultural em Portugal*, Chaves, Intervenção – Associação para a Promoção e Divulgação Cultural.
- LOUREIRO, J. (2003), *Gestão do Conhecimento*, Lisboa, Centro Atlântico.
- MAURICE, M. (1976), “Propos sur la Sociologie des Professions”, in *Sociologie du Travail*, Paris, pp. 213-225.
- NUNES, A. S. (1981), *Sobre o Problema do Conhecimento em Ciências Sociais – Materiais de uma Experiência Pedagógica*, Lisboa, GIS – Gabinete de Investigações Sociais, 5.^a edição.
- PAIS, J. M. (1999), *Traços e Riscos de Vida*, Porto, Ambar.
- PAIS, J. M. (2002), *Sociologia da Vida Quotidiana. Teorias, Métodos e Estudos de Caso*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- PAIS, J. M. (2005), *Ganchos, Tachos e Biscates – Jovens, Trabalho e Futuro*, Porto, Ambar.
- PARSONS, T. (1972), “Professions”, in *International Encyclopedia of the Social Sciences*, New York, Macmillan Company, vol. 12, pp. 536-546.
- PEDRO, M.^a E. S., NEVES, N., RUA, J. S. e NEVES, M.^a J. (2001), *As Saídas do Ensino Secundário. Que Expectativas?*, Ministério da Educação, Observatório Permanente do Ensino Secundário.

- PEDRO, M.^a E. S., NEVES, N., RUA, J. S. e NEVES, M.^a J. (2002), *A Formação de Nível Secundário e a Inserção Profissional*, Ministério da Educação, Observatório Permanente do Ensino Secundário.
- PEREIRA, J. C. S. (1988), *O Trabalho Temporário – Excepção ou Regra na Prática Contratual*, Coleção Estudos, Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- PESTANA, M. H. e GAGEIRO, J. N. (2005), *Análise de Dados para Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS* (Statistical Package for Social Sciences), Lisboa, Edições Sílabo, 4.^a edição.
- PINTO, J. M. (1991), “Escolarização, Relação com o Trabalho e Práticas Sociais”, in STOER, S. (org.), *Educação, Ciências Sociais e Realidade Portuguesa – Uma Abordagem Pluridisciplinar*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 15-32.
- QUIVY, R. e CAMPENHOUDT, L. V. (2005), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*, Lisboa, Gradiva, 4.^a edição.
- RESENDE, J. M. (2003), *O Engrandecimento de Uma Profissão: os Professores do Ensino Secundário Público no Estado Novo*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian.
- RODRIGUES, M. J. (1988), *O Sistema de Emprego em Portugal: Crise e Mutações*, Lisboa, Publicações D. Quixote.
- RODRIGUES, M.^a J. e RIBEIRO, J. F. (2000), “Inovação, Tecnologia e Globalização: o Papel do Conhecimento e o Lugar do Trabalho na Nova Economia”, in CARNEIRO, R. (dir-coord.), CARAÇA, J. e PEDRO, M.^a E. S. (coord-adjuntos), *O Futuro da Educação em Portugal – Tendências e Oportunidades: Um Estudo de Reflexão Prospectiva*, Tomo II, Capítulos I a IV, Departamento de Avaliação Prospectiva e Planeamento do Ministério da Educação, pp. 33-104.
- RODRIGES, M.^a L. (1997), *Sociologia das Profissões*, Oeiras, Celta Editora.
- SALGADO, C. M. (1997), *Avaliação da Formação – Interface Escola/Empresa*, Lisboa, Texto Editora.
- SERRA, H. (2008), “Contributos para o Estudo da Profissão Médica: Tecnologias, Dominância Médica e Estratégias de Poder”, in *Economia e Sociologia*, Évora, Gabinete de Investigação e Acção Social do Instituto Superior Económico de Évora, n.º 86, pp. 59-78.

- SERRANO, A. e FIALHO, C. (2003), *Gestão do Conhecimento – O Novo Paradigma das Organizações*, Lisboa, FCA Editora de Informática.
- SILVA, A. (2007), “Estatutos Profissionais da Animação Sociocultural em Portugal: Necessidade e Utopia”, in *Práticas de Animação*, APDASC – Associação para o Desenvolvimento da Animação Sócio-cultural, Ano 1, n.º 0, Outubro de 2007 (<http://revistapraticasdeanimacao.googlepages.com>, consulta em 31/12/2007).
- SILVA, A. Santos e PINTO, J. M. (1986), *Metodologia das Ciências Sociais*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 55-78 (Capítulo II – Da Teoria à Investigação Empírica. Problemas Metodológicos Gerais, por João Ferreira de Almeida e José Madureira Pinto) e 165-195 (Capítulo VII – O Inquérito por Questionário na Construção de Dados Sociológicos, por Virgínia Ferreira).
- SIMMEL, G. (2004), *Fidelidade e Gratidão e Outros Textos*, Lisboa, Relógio d’Água Editores.
- STRAUSS. A. (1992), *La Trame de la Négociation – Sociologie Qualitative et Interactionnisme*, Paris, Éditions L’Harmattan.
- SULEMAN, F. (s/d), “Estratégias Empresariais: Tipologias e Práticas”, in *Estratégias Empresariais e Competências-Chave*, Capítulo I, Coleção “Estudos e Análises” n.º. 21, Observatório do Emprego e Formação Profissional, pp. 51-78.
- SULEMAN, F. (s/d), “Empregabilidade e Competências-chave: do Conceito de Competência às Competências Chave”, in *Estratégias Empresariais e Competências-Chave*, Capítulo II, Coleção “Estudos e Análises” n.º. 21, Observatório do Emprego e Formação Profissional, pp. 79-115.
- SULEMAN, F. (2000), “As Competências-chave e a Renovação dos Perfis Profissionais”, in CARNEIRO, R. (dir-coord.), CARAÇA, J. e PEDRO, M.^a E. S. (coord-adjuntos), *O Futuro da Educação em Portugal – Tendências e Oportunidades: Um Estudo de Reflexão Prospectiva*, Tomo II, Capítulo V, Departamento de Avaliação Prospectiva e Planeamento do Ministério da Educação, pp. 105-151.

7.2 – OUTRAS

ANQ – Agência Nacional para a Qualificação (perfil profissional e referencial de formação do Animador Sociocultural).

CCT entre a CNIS – Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade e a Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado nos Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2008.

CNP – Classificação Nacional das Profissões, IIEP – Instituto do Emprego e Formação Profissional, versão 1994.

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis n.ºs 498/99, de 19 de Novembro e 207/2000, de 2 de Setembro (procede à adaptação à administração local do decreto-lei que estabelece as regras sobre o ingresso, acesso e progressão nas carreiras e categorias do regime geral, bem como as escalas salariais).

Decreto-Lei n.º 74/2004, de 26 de Março (estabelece os princípios orientadores da organização e da gestão do currículo, bem como da avaliação das aprendizagens referentes ao nível secundário de educação).

FMAB (2001), *Escola Profissional ASAS – uma experiência de 10 anos, um desafio para vencer*, Lisboa.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, *Quadros de Pessoal*, 1994 a 1999.

Ministério do Trabalho e da Segurança Social, *Inquérito aos Ganhos e Duração de Trabalho: Abril e Outubro 2008*, Setembro de 2009.

Portaria n.º 550-C/2004, de 1 de Maio (aprova o regime de criação, organização e gestão do currículo, bem como a avaliação e certificação das aprendizagens dos cursos profissionais de nível secundário).

Portaria n.º 1280/2006, de 21 de Novembro (cria o curso profissional de animador sociocultural, visando a saída profissional de animador sociocultural).

Portaria n.º 230/2008, de 7 de Março (define o regime jurídico dos cursos de educação e formação de adultos de nível básico e secundário e de níveis 2 e 3 de formação profissional – cursos EFA – e das formações modulares previstos no Decreto-Lei n.º 369/2007, de 31 de Dezembro).

LISTA DE FIGURAS

GRÁFICO I – CONTRIBUTOS PROPORCIONADOS PELO CURSO DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL-----	65
GRÁFICO II – GRAU DE SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO AO TRABALHO ACTUAL-----	72
GRÁFICO III – AVALIAÇÃO DA SITUAÇÃO DE TRABALHO ACTUAL EM COMPARAÇÃO COM SITUAÇÕES DE TRABALHO ANTERIORES-----	77
GRÁFICO IV – GARANTIA DADA PELOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS A QUEM ESTEJA A PONDERAR TRABALHAR EM ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL-----	80
GRÁFICO V – IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA À FAMÍLIA, AOS AMIGOS, AO LAZER, À POLÍTICA E À RELIGIÃO-----	81

LISTA DE TABELAS

QUADRO I – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O PROSSEGUIMENTO DE ESTUDOS SUPERIORES, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO (1994 – 1999)-----	35
QUADRO II – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O SEXO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	59
QUADRO III – HABILITAÇÃO ESCOLAR À ENTRADA NO CURSO PROFISSIONAL DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL E TAXA DE CONCLUSÃO POR CICLO DE ESTUDOS-----	60
QUADRO IV – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O PROSSEGUIMENTO DE ESTUDOS SUPERIORES, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO (2000 – 2005)-----	61
QUADRO V – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O CURSO SUPERIOR EM QUE INGRESSARAM, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	61
QUADRO VI – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A SUA SITUAÇÃO PERANTE O TRABALHO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	62
QUADRO VII – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A RELAÇÃO DO EMPREGO COM O CURSO DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	ii
QUADRO VIII – COMPETÊNCIAS – DEFINIÇÃO, DIMENSÕES E CONTEÚDOS-----	ii
QUADRO IX – COMPETÊNCIAS-CHAVE – DEFINIÇÃO, CARACTERÍSTICAS E PERFIL-----	ii
QUADRO X – TENDÊNCIAS DO MERCADO E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS-----	ii
QUADRO XI – PERFIL DE COMPETÊNCIAS DO ANIMADOR SOCIOCULTURAL-----	ii
QUADRO XII – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O SEXO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	iv
QUADRO XIII – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO OS INTERVALOS DE IDADE, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	iv
QUADRO XIV – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O NÍVEL DE INSTRUÇÃO DO PAI, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	iv
QUADRO XV – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O NÍVEL DE INSTRUÇÃO DA MÃE, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	iv
QUADRO XVI – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O NÍVEL SÓCIO-PROFISSIONAL DO PAI, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	iv
QUADRO XVII – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O NÍVEL SÓCIO-PROFISSIONAL DA MÃE, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	iv

<i>QUADRO XVIII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A SITUAÇÃO DE TRABALHO DO PAI, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XIX</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A SITUAÇÃO DE TRABALHO DA MÃE, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XX</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O PROSSEGUIMENTO DE ESTUDOS SUPERIORES, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXI</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O CURSO SUPERIOR EM QUE INGRESSARAM, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O MOMENTO DA DECISÃO DE INGRESSO NO ENSINO SUPERIOR, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXIII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A PREFERÊNCIA EM RELAÇÃO AO CURSO SUPERIOR EM QUE INGRESSARAM, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXIV</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O QUE FARIAM SE TIVESSEM QUE VOLTAR ATRÁS, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXV</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A RECOMENDAÇÃO DO CURSO DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL AOS FILHOS, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXVI</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO AS RAZÕES PORQUE RECOMENDARIAM O CURSO DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL AOS FILHOS, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXVII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO AS RAZÕES PORQUE NÃO RECOMENDARIAM O CURSO DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL AOS FILHOS, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXVIII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO AS RAZÕES QUE LEVARAM À ESCOLHA DO CURSO DE ANMADOR SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXIX</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A SITUAÇÃO PERANTE O TRABALHO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXX</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO AS RAZÕES PORQUE NÃO TRABALHAM, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXXI</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A SUA SITUAÇÃO PERANTE O TRABALHO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXXII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A RELAÇÃO DO EMPREGO COM O CURSO DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXXIII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO AS RAZÕES QUE OS LEVARAM A ESCOLHER UM EMPREGO NUMA ÁREA DIFERENTE DA DO CURSO DE ANMADOR SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXXIV</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A ÁREA CONSIDERADA DIRECTAMENTE RELACIONADA OU PRÓXIMA DA FORMAÇÃO OBTIDA NO CURSO DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXXV</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A CATEGORIA PROFISSIONAL QUE TÊM NO ACTUAL TRABALHO CONSIDERADO COMO ESTANDO DIRECTAMENTE RELACIONADO OU PRÓXIMO DA FORMAÇÃO OBTIDA EM ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXXVI</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O NÍVEL SÓCIO-PROFISSIONAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXXVII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O VÍNCULO CONTRATUAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>

<i>QUADRO XXXVIII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A MANEIRA COMO O VÍNCULO CONTRATUAL AFECTA A VIDA PESSOAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XXXIX</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O TEMPO DE TRABALHO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XL</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO AS RAZÕES PORQUE TRABALHAM A TEMPO PARCIAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XLI</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO OS NÍVEIS DE RENDIMENTO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XLII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A RELAÇÃO DO SALÁRIO COM O TRABALHO EFECTUADO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XLIII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO AS RAZÕES PORQUE CONSIDERAM O SALÁRIO EM DESACORDO COM O TRABALHO EFECTUADO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XLIV</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A ACUMULAÇÃO DO ACTUAL TRABALHO COM OUTROS TRABALHOS, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XLV</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO AS RAZÕES DA ACUMULAÇÃO DO ACTUAL TRABALHO COM OUTROS TRABALHOS, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XLVI</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A FREQUÊNCIA DE ACCÕES DE FORMAÇÃO NO ÚLTIMO ANO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XLVII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO QUEM SUPOU OS CUSTOS DA FORMAÇÃO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XLVIII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O GRAU DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO ACTUAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO XLIX</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO AS RAZÕES DA INSATISFAÇÃO NO TRABALHO ACTUAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO L</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO AS RAZÕES DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO ACTUAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO LI</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A MANEIRA COMO O SEU TRABALHO É ENCARADO PELOS FAMILIARES E AMIGOS, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO LII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O TEMPO A ARRANJAR O PRIMEIRO EMPREGO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO LIII</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A RELAÇÃO DO PRIMEIRO EMPREGO COM O CURSO DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO LIV</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A ÁREA DO PRIMEIRO EMPREGO CONSIDERADA DIRECTAMENTE RELACIONADA OU PRÓXIMA DA FORMAÇÃO OBTIDA NO CURSO DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO LV</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A CATEGORIA PROFISSIONAL QUE TINHAM NO PRIMEIRO EMPREGO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
<i>QUADRO LVI</i> – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O VÍNCULO CONTRATUAL DO PRIMEIRO EMPREGO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>

QUADRO LVII – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O TEMPO DE TRABALHO DO PRIMEIRO EMPREGO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LVIII – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO AS RAZÕES PORQUE TRABALHAM A TEMPO PARCIAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LIX – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O NÚMERO DE VEZES QUE MUDARAM DE EMPREGO APÓS A CONCLUSÃO DO CURSO DE ANIMADOR SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LX – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A RELAÇÃO DOS ANTERIORES EMPREGOS COM A FORMAÇÃO OBTIDA EM ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LXI – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A ÀREA DO PRIMEIRO EMPREGO CONSIDERADA COMO NÃO ESTANDO RELACIONADA COM A FORMAÇÃO EM ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LXII – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A ÀREA DO SEGUNDO EMPREGO CONSIDERADA COMO NÃO ESTANDO RELACIONADA COM A FORMAÇÃO EM ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LXIII – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A ÀREA DO TERCEIRO EMPREGO CONSIDERADA COMO NÃO ESTANDO RELACIONADA COM A FORMAÇÃO EM ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LXIV – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A ÀREA DO QUARTO EMPREGO CONSIDERADA COMO NÃO ESTANDO RELACIONADA COM A FORMAÇÃO EM ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LXV – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A ÀREA DO QUINTO EMPREGO CONSIDERADA COMO NÃO ESTANDO RELACIONADA COM A FORMAÇÃO EM ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LXVI – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O SEU PROJECTO PROFISSIONAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LXVII – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO O ENTENDIMENTO QUE TÊM DO TRABALHO, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LXVIII – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A QUALIDADE DE MEMBRO DE ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>
QUADRO LXIX – DISTRIBUIÇÃO DOS ANIMADORES SOCIOCULTURAIS, SEGUNDO A ASSOCIAÇÃO PROFISSIONAL A QUE PERTENCEM, POR ANO LECTIVO DE CONCLUSÃO DO CURSO-----	<i>iv</i>