



A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e os seus Inspetores

uma análise sociológica dos dilemas identitários
do grupo profissional

Paulo Alexandre Gonçalves Morais

Tese apresentada à Universidade de Évora
para obtenção do Grau de Doutor em Sociologia

ORIENTADOR: *Carlos Alberto da Silva*

ÉVORA, Outubro 2016



Dedicatória

*Talvez não tenha conseguido fazer o melhor,
mas lutei para que o melhor fosse feito.*

Marthin Luther King

Aos meus pais, Ilídio e Carolina, que muitas vezes renunciaram aos seus sonhos, para que eu pudesse realizar os meus, por isso, quero dizer que esta conquista não é só minha, mas nossa. Tudo o que consegui só foi possível graças ao amor, apoio e dedicação que sempre tiveram por mim. Sempre me ensinaram a agir com respeito, simplicidade, dignidade, honestidade e amor ao próximo. E graças à união de todos, os obstáculos foram ultrapassados, as vitórias conquistadas e as alegrias divididas.

Obrigado!

A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e os seus Inspetores: uma análise sociológica dos dilemas identitários do grupo profissional

Resumo

O estudo realizado analisa as experiências e vivências profissionais dos inspetores da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, tomando como pano de fundo a perspectiva de que o quotidiano da ação dos atores se configura como uma estruturação e ou reestruturação de esquemas de desempenho específicos, mediada pela permanente criação e estabilização de alianças e negociações entre os atores.

A partir duma abordagem qualitativa sobre as orientações profissionais, o sentido e a direção da satisfação profissional e as tendências das condições materiais e sociais das suas práticas quotidianas profissionais, conclui essencialmente o seguinte: por um lado, os entrevistados privilegiam uma nova ordem de modelo profissional para o seu grupo, com maiores margens de liberdade e ou de autonomia, e, por outro lado, os inspetores da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica vivem num dilema identitário, face às dificuldades de reconhecimento social da sua profissão como órgão de polícia criminal especializada.

Palavras-chave: Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE), vida quotidiana, identidade profissional

**Authority for the Food and Economy Security and his Inspectors: a
sociological analysis of professional group identity dilemmas**

Abstract

The study analyzes the professional experiences of ASAE inspectors, using as theoretical perspective that actors everyday action is configured as a structuring and or restructuring of specific performance schemes, mediated by permanent creation and stabilization alliances and negotiations between the actors.

Through a qualitative approach to professional guidance, job satisfaction meaning and direction, and trends about the material and social conditions of professional daily practices, I essentially concludes that: on the one hand, respondents are favor a new order of professional model for their group, with higher margins and freedom or autonomy, and, on the other hand, ASAE inspectors are living an identity dilemma, given the difficulties of social recognition of their profession as specialized criminal police corps.

Key-words: ASAE, everyday life, professional identity

Agradecimentos

Em primeiro lugar, quero agradecer a Deus, por ter abençoado todos os dias da minha vida, por iluminar o meu caminho, por estar comigo e me dar forças para seguir sempre em frente, sendo o meu refúgio e fortaleza nos momentos mais difíceis.

Cumpro aqui, naturalmente, registar um agradecimento a todos os que me incentivaram e apoiaram neste projeto e foram muitas as pessoas que estiveram ao meu lado durante esta caminhada. Talvez eu nem consiga expressar toda a minha gratidão por meio de palavras...

Agradeço ao Professor Doutor Carlos da Silva, a oportunidade de tê-lo como professor e orientador, pela sua imediata disponibilidade, pelo apoio dado na orientação, pelo seu sentido lógico e análise crítica. Tenho muito orgulho em citá-lo como um dos responsáveis pela minha formação profissional. Agradeço pela confiança, amizade, conselhos e paciência. Agradeço as horas que passou comigo, ensinando-me, mas acima de tudo, sendo um amigo com quem pude contar sempre e onde encontrei palavras de apoio, incentivo e sabedoria. É um exemplo de simplicidade, compreensão e competência. Admiro a sua dedicação ao trabalho que vai muito além do que o dever impõe.

À Universidade de Évora, em particular aos professores do Departamento de Sociologia, por terem contribuído para o que hoje sou, pessoal e profissionalmente e aos quais tenho procurado retribuir dando satisfação aos objetivos a que me tenho proposto.

Aos colegas do Curso de doutoramento em Sociologia da Universidade de Évora que me incentivaram a este desafio, pela descontração e alegria transmitida, foi extremamente enriquecedor, conhecer e conviver com cada um de vós.

Aos colegas da ASAE, pela sua disponibilidade para o diálogo e troca de ideias que em diversos momentos me foram dando algumas “pistas”, os quais,

sem particularizar, mas que na oportunidade registei, aqui quero agora envolver.

Aos meus pais por serem um exemplo de força, determinação e dedicação, sempre dispostos a ajudar, não importa o dia ou hora, pelos valores que me transmitiram e que me continuam a nortear no desempenho dos diversos papéis que a vida me tem proporcionado.

À minha irmã, pela paciência em me ter aturado nos momentos difíceis, pela confiança e por me ter sempre segurado nos momentos que me apetecia cair.

Por último, a minha gratidão à Marta, minha esposa, amiga e companheira desta e de outras caminhadas, agradeço pela companhia diária, pelo ombro amigo, pela confiança, pelas viagens, pelos momentos inesquecíveis que passamos juntos e, por compreender os momentos de ausência e stress; aos meus filhos Manuel e António pelo que representam nas nossas vidas, pelo que me tem ajudado a consolidar, como homem e como pai.

Às demais pessoas que contribuíram direta ou indiretamente na elaboração deste trabalho ou participaram da minha vida, e que, por ventura, eu tenha me esquecido de agradecer.

A todos, o meu muito obrigado

Índice

Dedicatória	1
Resumo	3
<i>Abstract</i>	5
Agradecimentos	7
Relação de Quadros e Figuras.....	11
Introdução.....	15
Parte 1. Questões Teórico-Concetuais e Metodológicas	27
1. As Pessoas e as Organizações: A Ordem do Discurso dos Contextos da Ação Organizada	29
1.1. Revisita às Dinâmicas dos Atores na Organização.....	29
1.1.1. Perspetivas Plurais da Relação Atores-Organização	30
1.1.2. Revisita à Noção de Lógicas de Ação.....	40
1.1.3. Novas e Velhas Questões da Centralidade dos Atores na Ordem Negociada	45
1.2. Microcosmos do Campo Organizacional e Profissional	52
1.2.1. Os Discursos sobre a Identidade Profissional, a Experiência e a Vida Profissional.....	53
1.2.1.1. De que falamos de socialização e construção social da identidade?.....	53
1.2.1.2. Nas teias das “profissões” à socialização profissional	62
1.2.1.3. Olhar nas dinâmicas das identidades profissionais e sociais .	73
1.2.1.4. Novos e velhos discursos sobre as dinâmicas identitárias	81
1.2.1.5. A crise das identidades ou das categorias de profissão?.....	92
1.2.1.6. Experiências, vivências e os ciclos de vida na organização ..	94
1.2.2. A Outra Face da Eu e a Vida Quotidiana na Esfera do Trabalho .	98
1.2.2.1. O indivíduo e o seu desempenho na interação.....	100
1.2.2.2. Reler a ideia de equipa de desempenho na interação	107

1.2.2.3. Olhar sociologicamente o quotidiano?	116
2. Opção Metodológica e Plano de Investigação	129
2.1. Questões Preliminares sobre a Delimitação da Estratégia de Investigação	129
2.2. Procedimentos para Tratamento e Análise da Informação	134
Parte 2. Quotidiano do Trabalho dos Inspectores da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE)	147
3. Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e as suas Expressões Simbólico-Ideológicas	149
3.1. Contextualização da ASAE e a Ordem Organizacional.....	149
3.2. Algumas notas sobre as práticas de intervenção da ASAE	163
4. Configurações do Quotidiano do Trabalho dos Inspectores da ASAE .	175
4.1. Nas margens das lógicas das práticas, a vocação e a orientação profissional dominante	175
4.2. Entre os Fatores de (In)Satisfação, as Experiências Profissionais e as Dinâmicas no Quotidiano do Trabalho.....	195
4.3. Expetativas e Interesses Profissionais na Encruzilhada do Futuro da Vida Profissional	208
5. Nas Teias dos Processos e as Estratégias dos Inspectores da ASAE ...	222
Considerações Finais	239
1. Constrangimentos organizacionais e o quotidiano de trabalho dos Inspectores da ASAE	240
2. Dilemas da Identidade dos Inspectores da ASAE	246
Bibliografia.....	257
Apêndices e Anexos.....	275

Relação de Quadros e Figuras

Quadro 1: Perfis identitários profissionais, segundo Sainsaulieu	60
Quadro 2: Tópicos para a análise dos grupos profissionais	73
Quadro 3: Configurações identitárias no campo profissional	78
Quadro 4: Atividade operacional da ASAE 2011-2015	153
Quadro 5: Doações de bens apreendidos perdidos a favor do Estado e entregues às entidades de solidariedade social (jan-out 2015).....	156
Figura 1: Evolução do número de trabalhadores da ASAE 2006-2015	152
Figura 2: Sessões de formação e informação pública ASAE 2007-2015	154
Figura 3: Sessões externas de formação e informação pública executadas por tipologia de entidade externa (2006-2014).....	154
Figura 4: Organograma da ASAE	158
Figura 5: Organograma das Unidades Regionais da ASAE.....	159
Figura 6: Estrutura [A1] - Quotidiano de trabalho dos inspetores da ASAE	188
Figura 7: Nuvem de palavras “Perspetivar a prática e orientação profissional dominante”	190
Figura 8: Análise de similitude entre palavras “Perspetivar a prática e orientação profissional dominante”	191
Figura 9: Classificação Hierárquica Descendente das palavras “Perspetivar a prática e orientação profissional dominante”	192
Figura 10: Plano fatorial das classes de palavras “Perspetivar a prática e orientação profissional dominante”	194
Figura 11: Estrutura [A2] - Atividades e (In)Satisfação	201
Figura 12: Nuvem de palavras “Sentido e a direção da satisfação profissional no contexto da atividade de inspetor”	203
Figura 13: Análise de similitude entre palavras “Sentido e a direção da satisfação profissional no contexto da atividade de inspetor”	204
Figura 14: Classificação Hierárquica Descendente das palavras “Sentido e a direção da satisf profissional no contexto da atividade de inspetor”.	205
Figura 15: Planos fatoriais das classes de “Sentido e a direção da satisfação profissional no contexto da atividade de inspetor”	207
Figura 16: Estrutura [A3] - “Dinâmica da formação contínua para a reconfiguração da profissão”	215
Figura 17: Nuvem de palavras “interesses e expetativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e competências”	216

Figura 18: Análise de similitude entre palavras “interesses e expetativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e competências”	217
Figura 19: Classificação Hierárquica Descendente das palavras “interesses e expetativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e competências”	218
Figura 20: Planos fatoriais dos agrupamentos de palavras “interesses e expetativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e competências”	220
Figura 21: Modelo Burocrático do Campo Organizacional e Profissional da ASAE	228
Figura 22: Nuvem de palavras “Perspetivas estratégicas e tendências para uma melhoria das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE”	229
Figura 23: Análise de similitude entre as palavras “Perspetivas estratégicas e tendências para uma melhoria das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE”	231
Figura 24: Classificação Hierárquica Descendente das classes de palavras “Perspetivas estratégicas e tendências para uma melhoria das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE”	232
Figura 25: Planos fatoriais das classes de palavras “Perspetivas estratégicas e tendências para uma melhoria das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE”	233

Introdução

Introdução

Este trabalho subordinado ao título de “A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e os seus Inspetores: uma análise sociológica dos dilemas identitários do grupo profissional” destina-se à obtenção do grau de Doutor em Sociologia na Universidade de Évora.

A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE) é um órgão de polícia criminal e são notórias na comunicação social as notícias quase diárias sobre a sua atividade nos mais diversos setores de atividade, alimentar e não alimentar. São sobretudo notícias *on-line* sobre intervenções de natureza policial, muitas vezes mediatizadas pela comunicação social, que passam desde ações de combate à contrafação de produtos, passando pela prevenção e fiscalização dos estabelecimentos da área da restauração e similares para assegurar o cumprimento da legislação vigente, disciplinando o exercício das atividades económicas junto das entidades empresariais. De facto, podemos encontrar imensas referências sobre a ASAE *on-line*. Só com a palavra-chave desta organização (ASAE ou ASAE Portugal), por exemplo em 14-02-2016, pudemos encontrar através dos motores de pesquisa da *internet* cerca de 783 mil resultados no Google¹, 73 mil referências no MSN/Bing² e 650 mil registos no Yahoo³. No próprio espaço *internet* da ASAE⁴ podemos encontrar desde 2012, várias centenas de notícias anuais sobre a sua atividade (p.e. desmantelamento de fábricas ilegais de produtos alimentares, suspensão de atividade em estabelecimentos de diversão noturna e ou restauração e bebidas por falta de requisitos de higiene, instauração de processos crime por venda de artigos contrafeitos e contraordenacionais pelas mais variadas infrações). No entanto o que mais se conhece deste órgão de polícia criminal são as suas ações de fiscalização junto dos operadores económicos, que na

¹ <https://www.google.pt>

² <http://www.msn.com/pt-pt>; <http://www.bing.com>

³ <https://br.yahoo.com/>

⁴ <http://www.asae.pt/>

maioria das situações se traduzem na instauração de processos de crime e contraordenação. Menos conhecidas são as notícias sobre a integração da sua atividade na política de responsabilidade social da organização. Enquadram-se nesta área, a doação de material apreendido (p.e. vestuário) às instituições de solidariedade social.

Ao tomar a ASAE como *locus* de pesquisa num projeto de doutoramento, não pretendi de forma alguma desenhar um estudo para vangloriar o que é ser inspetor da ASAE ou descrever a ASAE como uma organização policial burocrático-administrativa, pois se assim fosse, estaria eventualmente a produzir um texto em defesa da causa própria, e distanciar-me-ia eticamente dum trabalho de cariz sociológico orientado para diagnosticar o universo simbólico e desocultar potenciais problemas sociais e sociológicos que veiculam neste campo organizacional e profissional.

De facto a pesquisa realizada não situou o seu enfoque num mero contexto motivacional sobre a temática da ASAE para interrogar a natureza dos objetivos organizacionais e as lógicas das atividades dos seus inspetores como um grupo profissional (este é um dado adquirido), mas derivou essencialmente numa forte vontade de conhecer e aprofundar a reflexão e o debate em torno das problemáticas do desenvolvimento profissional, ou melhor, as vivências e as experiências quotidianas da prática profissional deste grupo profissional, e questionar eventuais reconfigurações de saberes e competências destes profissionais na concretização da dinâmica da prática e nas lógicas de construção do quotidiano de trabalho, com vista à identificação dos seus eventuais contributos no desenho da matriz identitária dos atores em estudo.

Não escondo que o interesse pelo tema da pesquisa teve origem na minha experiência profissional como Inspetor da ASAE, ao longo de mais uma década, mas também foi florescendo à medida que fui construindo o meu percurso de formação inicial na licenciatura em sociologia e na formação graduada a nível de mestrado em sociologia, ambas realizadas na

Universidade de Évora, em particular, no decurso da aprendizagem dos conceitos e perspetivas sociológicas relacionadas com as trajetórias dos grupos profissionais, as suas representações e práticas, a influência dos seus saberes e competências no jogo estratégico e estruturante das configurações ideológicas e identitárias no trabalho.

A presença privilegiada na ASAE permitiu-me não só acompanhar e conhecer as diferentes mutações das formas de reorganização estrutural nesta organização, mas também facilitou a minha perceção sobre a especificidade da organização em si, das suas redes de interação e de sociabilidade inter e intraorganizacional, os saberes e os posicionamentos diferentes e diferenciados que os inspetores mobilizam nas suas relações individuais e coletivas, entre os seus pares e os demais grupos dos órgãos de polícia criminal.

Se é verdade que, para a conceção do presente trabalho tomei como ponto de partida a experiência vivenciada, para o seu desenvolvimento tive que efetuar uma constante vigilância epistemológica para controlar as minhas próprias convicções sobre os órgãos de polícia criminal e a atividade profissional como inspetor da ASAE, delimitando dentro dos limites do possível, a influência que as minhas perspetivas e representações sobre o objeto de estudo e o processo de investigação.

Revisitei as perspetivas e os paradigmas organizacionais, sendo de relevar um conjunto de obras tais como as de Reed (1992) - *The sociology of organizations*, Clegg, Hardy & Nord, (1996) - *Handbook dos estudos organizacionais*, Friedberg (1994) - *O poder e a regra*, Morgan (1996) - *Imagens da organização*, Dubar (1997) - *A socialização*, Dubar (2000) - *La crise des identités*, Goffman (1993) - *A apresentação do eu na vida de todos os dias*, Goffman (2012) - *Os quadros da experiência social*, Silva (2004b) - *Reencontro com o mundo organizacional*, entre outros, que muito influenciaram o fio condutor do meu pensamento, quer aquando da análise dos documentos relacionados com as organizações e os grupos profissionais,

quer no decurso do trabalho de campo e posteriormente na análise da informação recolhida. Percorri um caminho marcado de desafios e um confronto sistemático entre os dados empíricos e os campos concetuais plurais sócio-organizacionais e profissionais, reflexões que me permitiram descodificar os elementos de uma paisagem organizacional e um quotidiano da praxis profissional que *a priori* me pareciam lineares, mas que na realidade são marcadas por complexidades de ordem diversa.

Os tópicos sobre as organizações e os grupos profissionais têm sido abordados em diversos estudos na área das ciências sociais, em geral, e em sociologia, em particular. São exemplo disso, os trabalhos de Freidson (1973) e Carapinheiro (1993) que analisaram a profissão médica e os seus poderes; Dubar (1986; 1997) analisou os assalariados qualificados, a sua socialização e os modelos de identidade; Huberman (1995) estudou a corrente do desenvolvimento ao longo da carreira e ou ciclo de vida profissional; Rebola (2011) estudou as dinâmicas identitárias dos gestores hoteleiros; Ferreira (2008) analisou o ciclo de vida, desenvolvimento profissional e gestão escolar; Durão (2006; 2008) e Poiares (2004) estudaram a profissão polícia e suas práticas; Almeida (2012) estudou as variações sobre o trabalho moderno; Estrela (1997) sobre o professor; Caria (1997; 2000) sobre as culturas profissionais dos professores; Marques (2004) estudou os percursos e estratégias de inscrição identitárias de jovens diplomados; Alves (2007) estudou as formas identitárias e percursos dos licenciados; Lopes (2001) e Silva (2004a) sobre a enfermagem; entre muitos outros.

No que concerne aos estudos sobre a vida e os atores nas organizações, existem diversas referências, sendo de relevar as que colocam o enfoque ao nível da análise das lógicas de ação estratégica (Sainsaulieu 1985 e 1987; Crozier e Friedberg 1977), das relações de poder e das regras de jogo (Reynaud 1997; Friedberg 1994), a trama dos bastidores e a representação do "Eu" (Goffman, 1993), o trabalho e o quotidiano (Miguélez e Torns, 1998), as empresas como espaços de aprendizagem (Veloso, 2004, 2009),

entre outros. São pesquisas que perspetivam a “integração dos atores na rede de relações quotidianas de trabalho e nas estruturas da organização que variam em função de uma aprendizagem cultural que se constrói no quadro das relações de dominação e ou de subordinação hierárquica, responsável pela génese de diversidade de formas de ações estratégicas, de formas de comunicação, negociação e conflito intraorganizacional” (Silva, 2004a: 129-130).

Pelo que nos é permitido saber, face à revisão bibliográfica efetuada, não são conhecidos estudos sociológicos sobre a Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE), enquanto órgão de polícia criminal, nem sobre a praxis e a experiência socioprofissional dos seus inspetores.

A ASAE, criada em 2006, herdou a experiência de mais de seis décadas dos organismos que lhe deram origem. Por outras palavras, a ASAE resultou da fusão das atividades da ex-Direção-Geral do Controlo e Fiscalização da Qualidade Alimentar, da Agência Portuguesa de Segurança Alimentar, I. P. e da Inspeção-Geral das Atividades Económicas (IGAE), incorporando ainda as das Direções Regionais de Agricultura, da Direção-Geral de Veterinária, do Instituto do Vinho e da Vinha, da Direção-Geral de Proteção de Culturas e da Direção-Geral das Pescas.

De acordo com a sua Lei Orgânica (Decreto-Lei nº 194/2012, de 23 de agosto), a ASAE é a autoridade administrativa nacional especializada no âmbito da segurança alimentar e da fiscalização económica, tendo por conseguinte a missão da fiscalização e prevenção do cumprimento da legislação reguladora do exercício das atividades económicas, nos setores alimentar e não alimentar, bem como a avaliação e comunicação dos riscos na cadeia alimentar, sendo o organismo nacional de ligação com as suas entidades congéneres, a nível europeu e internacional (número 1 do art.º 2). De acordo com o art.º 15 a ASAE detém poderes de autoridade e é um órgão de polícia criminal, a par das demais forças de segurança interna do país.

Sendo a ASAE um organismo recente, o seu reconhecimento como órgão de polícia criminal pelo Tribunal Constitucional apenas ocorreu em 2010. Nos documentos oficiais, a ASAE afirma-se como representante desse longo passado e larga experiência acumulada na defesa do consumidor e da livre concorrência entre os operadores económicos, sendo hoje uma organização conhecida e reconhecida por todos.

Na agenda da sociologia portuguesa encontramos alguns estudos sobre as lógicas organizacionais da polícia criminal e a profissão polícia. Na revisão bibliográfica realizada, a ASAE surge apenas como uma figura colateral dos estudos, em particular, as das ciências policiais, política, estratégia e segurança. Destaca-se nos trabalhos oriundos das ciências jurídicas, uma dissertação de mestrado de Santa Marinha (2014) subordinada ao questionamento normativo e jurídico dos poderes, da capacidade inspetiva e do âmbito das buscas realizadas pelos inspetores da ASAE.

Dos estudos conhecidos sobre os órgãos de polícia criminal, ressaltam os que abordam a estrutura e a função de policiamento, tais como a Polícia de Segurança Pública - PSP (Clemente, 2000; Poiares, 2004, 2013) e a Guarda Nacional Republicana - GNR (Alves, 2008). Alguns estudos das ciências sociais têm questionado as limitações de progressão na carreira policial e as problemáticas de conciliação da vida profissional e familiar (Borges, 2008) e o impacto do modelo integrado de policiamento de proximidade na segurança urbana (Rocha, 2012). No que concerne às práticas quotidianas da polícia (PSP), encontramos apenas o estudo de Susana Durão (2006; 2008), com um enfoque etnográfico centrado nos processos de construção das práticas de patrulhamento e proximidade na região de Lisboa. Segundo a autora, “o trabalho dos agentes e das esquadras passa sobretudo pela ‘manutenção de ordens’ (...). Práticas de trabalho e práticas discursivas da ação vão definindo e classificando os sentidos da operacionalidade, da cultura e mandato policiais, mas também da diferenciação social e uso de poderes perante situações, públicos e figuras do quotidiano. Numa ‘esquadra de passagem’, nos primeiros anos de experiência, os jovens

agentes são socializados para aí se tornarem polícias e conquistarem a difícil, mas essencial autonomia da autoridade profissional” (2006: resumo).

Se a polícia, em geral, é uma instituição fundamental das sociedades contemporâneas para o controlo da criminalidade e a diminuição do pânico social (Thoenig, 1994; Monet, 2001; Bittner, 2003; Bayley, 2006), mas quando se fala de ASAE e dos seus inspetores, o que se encontra retratado em larga escala no senso comum e nos *media*, é a ideia de uma organização estatal cujos inspetores parecem representar um grupo profissional legitimado para o uso da força na fiscalização da segurança alimentar e o combate ao crime económico organizado, configurando assim, salvo melhor opinião, em primeira e última instância, como uma espécie de braço instrumental do Estado, com poder de influência e controlo administrativo na atividade diária dos cidadãos e da sociedade, através de instrumentos vigilância e regulamentação legal para a manutenção e salvaguarda da economia e saúde pública. Por outro lado, são ainda veiculados nos *media*, a ideia duma organização pulverizada de problemas internos, destacando constantes notícias sobre as lutas sindicais dos inspetores em prol dum estatuto profissional e melhores condições de trabalho.

Sabendo que é possível equacionar tendências de estudos dos órgãos policiais e seus agentes, como a PSP, pretendi com o estudo realizado indagar o seguinte: embora sendo a ASAE uma organização recente, mas resultante da fusão de várias organizações, algumas com um passado longínquo que remontam ao séc. XIX, **o que é que os seus inspetores pensam sobre as trajetórias da sua atividade profissional?** Como caracterizam a sua experiência quotidiana socioprofissional e as tendências do seu desenvolvimento profissional como órgão de polícia criminal na fiscalização da segurança alimentar e no combate ao crime económico?

Tendo presente estas perguntas, delineei os seguintes objetivos gerais de estudo:

1. Aprofundar o conhecimento sobre as características simbólico-valorativas que subjazem no quotidiano da atividade dos inspetores da ASAE;
2. Conhecer os contributos para uma melhoria das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE, em particular as tendências do seu desenvolvimento profissional.

Para dar resposta à(s) pergunta(s) de partida e alcançar os objetivos gerais propostos, considerei ainda os seguintes objetivos específicos do estudo:

1. Analisar as configurações simbólico-valorativas que subjazem nas práticas quotidianas e no campo da orientação profissional dominante;
2. Identificar o sentido e a direção da satisfação profissional no contexto da atividade de inspetor;
3. Identificar interesses e expectativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver, a curto e médio prazo;
4. Caracterizar as tendências do desenvolvimento profissional dos inspetores da ASAE, no contexto da melhoria das condições materiais e sociais das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE.

O facto de centrar o enfoque do estudo no universo simbólico das dinâmicas informais, não significa que negligencie as problemáticas do quadro formal das organizações, nem os pressupostos dos jogos estratégicos, amplamente analisados as teses de Crozier e Friedberg (1977), J-D Reynaud (1997) e Friedberg (1994, 1995). Conforme descrito adiante, subscrevo com particular interesse as perspetivas concetuais de

Dubar (1997, 2000) e Goffman (1993, 2012), entre outros autores para o estudo das dinâmicas identitárias, experiências e vivências profissionais dos inspetores da ASAE. As preocupações sobre estas questões estavam bem presentes no meu pré-projeto de tese. Não me foi possível estudar tudo, nem pretendi criar uma enciclopédia sobre a ASAE, concetualizei, apenas, como ponto de partida e através do balanço entre a empiria e a teoria, que o quotidiano da ação dos inspetores da ASAE se configura como uma estruturação e ou reestruturação de esquemas de desempenho específicos, mediada pela permanente criação e estabilização de alianças e negociações entre os atores. Foram estes os aspetos eleitos como problemáticos prioritários de interesse investigativo.

Toda a investigação realizada foi centrada numa estratégia teórico-metodológica que privilegia a discussão da dominação simbólica das lógicas de ação e de negociação que modelam o desempenho, as experiências e vivências profissionais, materializadas num campo organizacional e socioprofissional, definindo este como um espaço social singular, onde os processos de divisão do trabalho e a distinção identitária profissional comportam implicações sociais e culturais, e que interferem na matriz das condições sociais e materiais de existência intraorganizacional que caracterizam a vida quotidiana do trabalho dos inspetores da ASAE estudados. Por outras palavras, as referências teórico-metodológicas eleitas, baseiam-se na noção de que as organizações de trabalho como os órgãos de polícia criminal, das quais não escapam a ASAE, não se configuram como meras estruturas organizacionais burocrático-mecânicas, antes porém, constituem espaços sócio organizacionais específicos de interação, geradores de ordens negociadas e vetores simbólico-valorativos e identitários que intersejam as diferentes estratégias de atuação no quotidiano vivido e as subjetivações implícitas na condição profissional experienciada pelos atores sociais.

Sendo as experiências e vivências profissionais dos inspetores da ASAE, tema ainda pouco ou nada investigado no domínio da análise sociológica,

procurei identificar, descrever e analisar as verbalizações dos informantes privilegiados, explorando e refletindo sobre as opiniões manifestas no decurso do trabalho. Procurei, assim, no presente relatório composto formalmente na componente textual por uma introdução, desenvolvimento e considerações finais, dar a conhecer os resultados da pesquisa, fazendo relevar, por um lado, a importância que os inspetores da ASAE conferem à matriz simbólico-valorativa das suas orientações profissionais, e, por outro lado, desocultar e descodificar quer o sentido e a direção da satisfação profissional no contexto da atividade de inspetor, quer os interesses e expectativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver, a curto e médio prazo, quer ainda as tendências do seu desenvolvimento profissional, no contexto da melhoria das condições materiais e sociais das suas práticas quotidianas profissionais.

Na **Introdução** (a presente seção), apresento em traços gerais as razões do estudo que configuraram as inquietações sociológicas, descrevendo ainda as questões e os objetivos de estudo, anunciando igualmente, ainda que de forma resumida, os principais fundamentos teórico-metodológicos utilizados na pesquisa realizada, para compreender como se constitui e se organiza socialmente a ação experiencial dos inspetores da ASAE num espaço de jogos, de regras, de (inter)dependências e de subjetividades na relação atores-organização.

O desenvolvimento é composto por duas partes. A primeira, subordinada ao título de **“Questões Teórico-Conceituais e Metodológicas”**, é composta por dois capítulos. No primeiro com o título **“As Pessoas e as Organizações: A Ordem do Discurso dos Contextos da Ação Organizada”**, procedo a uma revisita às dinâmicas dos atores na organização, procurando assim clarificar conceitualmente a importância do indivíduo e das suas subjetivações no campo da análise organizacional. Analiso criticamente neste capítulo as perspetivas plurais na relação atores-organização e a centralidade do ator na ordem negociada e apresento uma reflexão sobre a identidade profissional, a experiência e a vida profissional, problematizando a noção

do Eu na vida quotidiana e no contexto das lógicas de ação no microcosmo do campo organizacional e profissional. No segundo capítulo desta 1ª parte, intitulado de **“Opção Metodológica e Plano de Investigação”**, apresento a fundamentação do percurso de investigação adotado, as razões da opção por uma abordagem qualitativa para a legitimação das informações recolhidas. Descrevo ainda o instrumento de recolha de informação e os procedimentos de análise de dados. Por outras palavras, em termos metodológicos, assumi uma estratégia de abordagem qualitativa das unidades sociais de observação, explorando a realidade com a técnica preferencial de entrevistas de *relatos de vida profissional*, as quais permitiram a recolha de informação pertinente junto de um conjunto de 18 informantes privilegiados. O tratamento da informação recolhida foi realizado através da análise estrutural de conteúdo, na tradição da escola francófona de Hiernaux (1997), conjugada com a análise lexicométrica do *corpus*, procedimentos que permitiram-me reconstruir diferentes quadros de interpretação acerca da problemática estudada.

A parte dois do presente relatório, composta por três capítulos, está orientada para a apresentação dos resultados do estudo, com o título de **“Quotidiano do Trabalho dos Inspetores da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE)”**. No primeiro, intitulado de **“Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e as suas Expressões Simbólico-Ideológicas”**, apresento uma descrição sumária sobre a organização ASAE, contextualizando as práticas de intervenção dos seus inspetores na ordem organizacional. No segundo capítulo, subordinado ao título de **“Configurações do Quotidiano do Trabalho dos Inspetores da ASAE”**, descrevo a matriz da ordem social e o discurso veiculado pelos entrevistados sobre as lógicas das suas práticas, a vocação e a orientação profissional dominante, caracterizando ainda os principais fatores de (in)satisfação no trabalho, as suas experiências profissionais e as expectativas e interesses profissionais, bem como os constrangimentos organizacionais do quadro de ação deste grupo profissional.

No último tópico da componente textual deste relatório, apresento as “**Considerações Finais**”, onde descrevo os principais traços dos resultados da investigação realizada, com enfoque sobre um conjunto de mitos e realidades que modelam o quotidiano do trabalho dos inspetores da ASAE, abordando ainda as novas lógicas do seu projeto identitário e profissional.

Como nota final da presente introdução, relevo que o trabalho de investigação decorreu num período de cerca de três anos e meio (2013 ao primeiro trimestre de 2016), tendo iniciado o desenho da componente exploratória na parte curricular do curso de doutoramento. O presente relatório foi elaborado a partir do segundo semestre de 2015, tendo usufruído do regime de estatuto de aluno em tempo parcial para me dedicar em exclusivo à investigação e à compilação dos resultados. Contudo, em termos profissionais, tive que recorrer ao pedido de licença sem vencimento, sem o qual não me era possível dar conta da complexidade do estudo realizado e organizar o tempo e dedicação para construir o relatório que aqui se apresenta.

1ª Parte

Questões Teórico-Conceituais e Metodológicas

1. As Pessoas e as Organizações: A Ordem do Discurso dos Contextos da Ação Organizada

1.1. Revisita às Dinâmicas dos Atores na Organização

Ao escolher a organização ASAE, enquanto órgão de polícia criminal, e os seus inspetores para lançar um olhar sociológico, remeteu-me a uma viagem distinta e distinguidora duma mera análise organizacional sobre a polícia. Não pretendo dizer nem explicar concetualmente que a ASAE é ou não semelhante a outros órgãos policiais, como por exemplo a Polícia de Segurança Pública (PSP). Aliás numa leitura da sua Lei-Orgânica, podemos ver as distinções normativas. Seria deveres linear colocar a reflexão apenas na ideia de que a polícia detém uma natureza burocrática, marcada por elementos específicos que relevam o seu reconhecimento como tal, seguindo de perto os estudos realizados, como por exemplo o de Durão (2006). Muitos já escreveram que a visibilidade social da polícia (no sentido lato) passa pelo reconhecimento social da possibilidade do uso da “força física”, por deter uma delimitação específica para o “uso interno” num dado contexto social e pela legitimação conferida pelo Estado para o exercício de autoridade generalizada para aplicação de medidas coercivas, entendida como “autorização coletiva” (Bayley, 2006). Por conseguinte, na linha dos argumentos de Bayley (2006), seria relativamente fácil demarcar uma organização policial das demais instituições do Estado, através das características descritas acima, se lhes acrescentarmos ainda outras 3 configurações a saber: natureza pública, especialização e profissionalização⁵. Ou seja, admite-se que “a polícia é uma organização de natureza pública, dotada de autorização estatal para utilizar a força física dentro de condições estabelecidas legalmente, com a função de manter a ordem, com certo grau de profissionalização para tal” (Júnior, 2011:69).

Mais do que refletir se a polícia é ou não uma organização e apropriar dos

⁵ As questões concetuais relacionadas com a profissionalização serão tratadas mais adiante em capítulo próprio.

eixos já retratados por Durão (2006) e Bayley (2006), entre outros, importa repensar num outro olhar teórico e demais questões conceituais substantivas, sob pena do estudo poder resvalar numa mera reprodução da ideia da ASAE como um organismo igual à PSP. Assim, inicio neste capítulo uma breve viagem em torno duma revisita a algumas questões teórico-conceituais sobre a relação formal e informal indivíduo-organização. Na descrição que se segue, privilegiei um questionamento sobre os limites formais da organização, não só para melhor responder à ideia de burocracia racional legal weberiana que parece moldar *a priori* as configurações policiais, já retratadas por Durão (2006), mas sobretudo remeto à reflexão e debate sobre as inquietações conceituais de âmbito geral relacionadas com as fronteiras da informalidade, subjetivações, socialização, ação coletiva e negociação que veiculam num dado campo organizacional.

1.1.1. Perspetivas Plurais da Relação Atores-Organização

Na tradição da análise organizacional, o quadro das relações da ação social, dita no sentido racionalista weberiano, é mediada pelas relações de poder ou de dominação que regulam as relações que os atores estabelecem entre si e entre estes e o grupo. A dominação é exercida através da legitimação, que no caso das organizações públicas é conferida pelo Estado. Na perspetiva weberiana existem três tipos puros de dominação legítima: a racional, a tradicional e a carismática (Campos, 1971; Morgan, 1996; Silva, 2001, 2004b). A primeira, materializada através dum aparelho legal burocrático-administrativo, caracteriza-se por: “a) distinção precisa entre propriedade privada e propriedade burocrática, b) o indivíduo não é proprietário da sua função e não pode transmiti-la, c) a burocracia funciona segundo as regras e recusa qualquer aceitação de pessoa como qualquer caso particular, d) os postos são rigorosamente definidos, e) à definição dos postos corresponde a especialização das funções e das competências do indivíduo que as preenche, f) uma organização

burocrática organiza-se como uma hierarquia, g) uma burocracia emprega funcionários, isto é , que sejam especialistas a tempo inteiro e que aí façam carreira” (Silva, 2004b: 38). Por outras palavras, a organização racional burocrática era social e moralmente legitimada como uma forma indispensável de poder dito organizado, “baseado em funções técnicas objetivas e necessárias para o funcionamento efetivo e eficiente de uma ordem social fundamentada em autoridade racional legal” (Reed, 1999: 67).

A burocracia, tal como Weber a concebeu, recorreu à analogia da máquina para descrever as organizações. Configurando-se como uma máquina perfeita (sem falhas), a organização segue um determinado programa específico. A organização weberiana assume-se na lógica burocrática, pela rigorosa coordenação de comando em conformidade com os seus projetos, pela hierarquia de comando sobre todas as partes e atividades. Assim sendo, admite-se que nenhuma das partes burocrático-administrativas pode operar independentemente, considerando que se tal acontecer, possa vir a comprometer o seu funcionamento global (Morgan, 1996; Strati 2000; Campos, 1971; Reed, 1999; Silva, 2004b).

Para Clegg (1998), a leitura das organizações sob o olhar weberiano, “enquanto tipo ideal de burocracia, constituem uma representação modernista de práticas modernistas. (...) O processo de racionalização do mundo desembocaria no aprisionamento da humanidade numa masmorra, o colete de forças da burocracia, ideia que teve, até aos dias de hoje, uma influência enorme e diversificada sobre a teorização das organizações realizada pelos cientistas sociais” (Clegg, 1998: 4).

A racionalidade “instrumental” do indivíduo argumentada quer pelos autores da administração científica quer pelos da corrente humanista, é criticada nos trabalhos de Crozier e Friedberg (1977) e Friedberg (1995). Argumentam os autores que a análise organizacional deve ser reconstruída num quadro de “racionalidade limitada e contingente do ator, ligando a

conduta deste ao contexto no qual se desenvolve, (não pode ser pensada sem ter em conta) os constrangimentos e oportunidades que o contexto de ação fornece aos indivíduos” (Silva, 2004: 136), visto que ela se configura a partir das instabilidades e, quiçá, da diversidade dos comportamentos do homem.

Perspetiva Friedberg (1994, 1995) que a análise das organizações distingue tradicionalmente uma estrutura formal e uma estrutura informal⁶. A primeira corresponde à parte oficial e codificada da estrutura, a segunda refere-se ao conjunto de posições, interações e relações não previstas oficialmente, vistas como clandestinas e ocultas, e que formam aquilo a que podemos muito bem chamar à segunda a realidade oposta à primeira. Admite-se por um lado a importância da lógica dos sentimentos, e a centralidade das relações humanas entre os membros da organização, e por outro lado, a presença duma lógica do custo e da eficácia da estrutura formal e dos seus componentes (estrutura, regras, procedimentos, dispositivos técnicos) que correspondem à vontade da direção em controlar e verificar as diversas incertezas e inesperados acontecimentos da produção. Friedberg coloca reservas a esta distinção, considerando-a deveras linear, porque para o autor não se deve considerar de maneira independente aquilo que na realidade é inseparável (cf. Silva, 2004b).

Ainda segundo Friedberg (1994, 1995), não é possível analisar as organizações como simples expressões da lógica da eficácia. Por outras palavras, para o autor, o campo organizacional é dinâmico, onde se produzem e reproduzem negociações entre os membros que a constituem, não obstante à primeira vista, se poder considerar que os atores procuram uma relação de compromisso estável entre os participantes. No fundo, sugere o autor que a organização formal e informal deve constituir-se um todo articulado. Assim sendo, para Friedberg, as organizações contam não só com a cooperação dos seus membros para a prossecução dos objetivos,

⁶ Esta distinção surge nos trabalhos desenvolvidos pelo “movimento das relações humanas” para os quais ela é a expressão da resistência do fator humano à pressão da eficácia e do cálculo (...). Para Friedberg, a estrutura formal não é independente do campo de forças que ele constrói, e não dispõe de nenhuma racionalidade superior às condutas e práticas que procura canalizar e regular (Silva, 2004b).

mas também com todo o conjunto de valores, representações, atitudes que os caracterizam e modelam os jogos nos espaços de negociação (Silva, 2004b).

Morgan (1996) na sua obra *Imagens da Organização* ilustra com clareza que não é possível restringir a abordagem organizacional no mero plano formal. Argumenta o autor que as organizações podem ser metaforicamente analisadas como máquinas, organismos, cérebros, culturas e política. Para o autor “usar uma metáfora implica um modo de pensar e uma forma de ver que permeia a maneira pela qual entendemos o nosso mundo em geral (...) Usamos uma metáfora sempre que tentamos compreender um elemento da nossa experiência face a outro. Assim, a metáfora prossegue por meio de afirmações implícitas ou explícitas de que A é (ou parece ser) B (...) Um dos aspetos interessantes da metáfora reside no facto de que ela produz sempre esse tipo de descoberta unilateral” (Morgan 1996: 16). Considerar as organizações como máquinas, significa sobretudo admitir que elas são geridas e planeadas por partes com independência relativa, desempenhando cada uma delas “um papel claramente definido no funcionamento do todo” (Morgan, 1996: 17). Admitir as organizações como organismos, é considerá-las como sistemas formados por “partes interrelacionadas e interdependentes colocadas de modo a produzirem um todo unificado numa determinada envolvente” (Silva, 2004b: 136). Perspetivar as organizações como cérebros, significa concetualizá-las como sendo “capazes de desenvolver a habilidade para realizar o processo de organização de maneira a promover a flexibilidade, a criatividade e melhoria da inteligência organizacional” (Morgan, 1996: 82). A metáfora cultural relança a noção da organização como “o lugar onde residem ideias, valores, normas, rituais e crenças que sustentam as organizações como realidades socialmente construídas” (Morgan, 1996:18). A metáfora política perspetiva a organização como o lugar onde se desenvolvem “diferentes conjuntos de interesses, conflitos e jogos de poder que moldam as atividades organizacionais” (Morgan, 1996:18). Por outras palavras, “as

organizações são fenômenos sociais intrinsecamente políticos, enquanto responsáveis pela criação da ordem e da autoridade destinadas a dirigir pessoas que possuem interesses muitas vezes opostos e conflitantes” (Silva, 2004b: 137). Em síntese, para Morgan (1996), as organizações são fenômenos deveras complexos e, quiçá, paradoxais que podem ser compreendidas de forma plural.

Mintzberg (1995) foi outro autor que analisou a relação dos atores com as configurações estruturais das organizações. Tal como sugere Silva (2004b), não obstante o autor reconhecer que as organizações possuem um certo grau de formalização e complexidade, Mintzberg rejeita a hipótese da existência de uma única forma estrutural para traduzir a realidade organizacional. Para o Mintzberg, as configurações das estruturas organizacionais distinguem-se através da articulação de três dimensões fundamentais: a) mecanismo de coordenação principal; b) núcleo da organização; c) tipo de descentralização. Seguindo de perto a teoria da contingência, o autor “define a estrutura formal do *locus* organizacional como uma articulação de um conjunto de atores para o alcance dos objetivos da organização, que se distribuem respetivamente por áreas como o topo estratégico (entidade de comando), linha hierárquica (supervisores dos operacionais), tecnoestrutura (analistas, técnicos de planeamento e elementos do controlo do trabalho), centro operacional (os elementos de base, produtores de bens e serviços) e suporte logístico (unidades diferenciadas de serviços internos)” (cf. Silva, 2004a: 70-71).

Na tese de Mintzberg, a configuração organizacional simples caracteriza-se por um contexto de centralização, dito favorável ao exercício do controlo das decisões e da supervisão direta do trabalho pelos dirigentes do topo estratégico. O poder está concentrado no dirigente da organização que o exerce de forma pessoal (Mintzberg 1995; Silva, 2004b).

Na burocracia mecânica, a força dominante nas relações internas resulta da ação da tecnoestrutura. Argumenta o autor que a lógica organizacional mecânica ou mecanicista está fundada numa organização do tipo racional e

estandardizada dos processos de trabalho, resultante da pressão da tecnoestrutura. Por outras palavras, estas organizações caracterizam-se por uma forte centralização do poder de decisão, por uma pressão exercida pela tecnoestrutura no sentido de uma descentralização horizontal limitada, e por uma forte formalização dos meios de comunicação intraorganizacional (Silva, 2001, 2004b).

No que se refere à burocracia profissional, e seguindo a síntese de Silva (2004), a força dominante desta configuração ou melhor a materialização do poder situa-se no centro operacional. Trata-se de uma configuração mintzberguiana onde os membros do centro operacional promovem uma espécie de descentralização interna, vertical e horizontal, dinamizada através dum processo de estandardização das qualificações. Admite-se que tais situações favorecem a minimização da influência dos gestores e dos analistas da tecnoestrutura e da linha hierárquica, assim como uma possível anulação da supervisão direta do controlo administrativo (Silva, 2001, 2004b).

Uma outra configuração mintzberguiana designa-se de estrutura divisionalizada, sendo caracterizada por uma configuração cuja força assenta na linha hierárquica. Segundo Mintzberg, trata-se uma configuração que favorece a descentralização vertical e a concentração do poder nas unidades, sendo promovida pelos gestores da linha hierárquica. Porém, para o autor, o poder que é sedimentado nas unidades ou divisões, é mais virtual do que real, na medida em que existe somente uma relativa autonomia no funcionamento das mesmas unidades. Para Mintzberg, as organizações divisionalizadas apresentam uma certa lógica mecanicista, na medida em que a definição das estratégias e o controlo são delineadas pelo topo estratégico da sede central e a forma de coordenação da organização desenvolve-se através da estandardização dos resultados (Silva, 2001, 2004).

Mintzberg sugere ainda a existência duma conceção estrutural designada de adhocrática, argumentando que tal tipologia pode ser encontrada em

organizações cujos atores perfilham o objetivo da permanente inovação. Argumenta o autor que, nesta configuração estrutural, o poder radica nos especialistas do suporte logístico, atuando estes sobre a linha hierárquica e o centro operacional, conduzindo, assim, à gênese de equipas multidisciplinares. Nesta configuração adhocráctica mintzberguiana existe um certo ajustamento mútuo entre os profissionais de especialidade diferenciada e uma coordenação interna nas equipas. A divisão do trabalho na adhocracia apresenta-se sob uma certa forma dual, sendo uma no plano vertical que confere total autonomia no trabalho, e outra a nível horizontal que promove a flexibilidade e polivalência funcional. Assim sendo, o modelo da adhocracia mintzberguiana existe em organizações onde se veicula uma forte influência do pessoal de apoio nos processos de tomada de decisão. Daí que Mintzberg classificou as organizações que detêm esta estrutura como organizações inovadoras (Silva, 2001, 2004b).

Para Mintzberg (1998), ainda é possível introduzir uma outra tipologia nas configurações organizacionais, baseada na avaliação do grau de influência da ideologia, no sentido dos valores partilhados na organização, classificando-a de missionária. Neste modelo mintzberguiano, os valores, as normas e as crenças predominam nestas organizações, sobrepondo-se às configurações estruturais e aos parâmetros de conceção formais. Nestas organizações a coordenação das tarefas processa-se através da standardização das normas, assegurada pela força das ideologias. Trata-se de uma configuração que se apresenta como o estado mais puro da descentralização do poder de decisão (Amblard et al. 1996; Nizet e Pichault 1995), o que não deixa de não ser classificável de “utopia generosa”, apoiada numa força dominante numa certa ideologia orientada para o sentido da missão.

De acordo com Silva (2001, 2004b), Mintzberg argumenta que qualquer configuração organizacional engendra o seu próprio equilíbrio em torno, não só, de uma força dominante que estrutura o campo de relações, mas também em função de uma ideologia veiculada na organização. Com base

nesta noção e a forma como se articulam entre si os diferentes subsistemas, é comparável a um «lego organizacional». As diferentes configurações mintzberguianas sugerem formas “*gestalt*, como um todo integrado” (Mintzberg 1998: 41), enfatizando, assim, não só uma lógica contingencial do funcionamento organizacional, bem como apresenta a organização dependente de certas formas de assimilação e de adaptação ao ambiente. Em síntese, Mintzberg ao sugerir a existência de distintas configurações organizacionais do tipo de estrutura simples, burocracia mecanicista, burocracia profissional, forma divisional, adhocracia e missionária, acaba por propor, por um lado, uma visão muito formalizada da articulação dos subsistemas organizacionais dependentes do meio envolvente, e, por outro lado, a negação da capacidade, da racionalidade e da liberdade dos atores para engendram as redes informais na regulação das ordens locais (Amblard et al. 1996; Nizet e Pichault 1995; Silva, 2001, 2004b).

Num outro ângulo e na perspetiva de Reed (1992), a leitura das organizações deve ser efetuada com base nos seguintes cinco quadros analíticos: sistemas sociais, ordens negociadas, estruturas de poder e dominação, culturas, práticas sociais.

Argumenta Reed (1992) que perspetivar as organizações como sistemas sociais, é considera-las como unidades sociais orientadas para a prossecução de objetivos coletivos. Subscrevendo a tese de Reed, acrescenta Silva (2004b) que olhar as organizações como sistema social, elas são “analisadas de modo a demonstrar as estruturas de coordenação e controlo, uma vez que a tensão resultante entre a organização formal e a informal - entre o controlo e a vontade própria - geram instabilidade e conflito que alteram o equilíbrio entre os vários elementos da organização” (Silva, 2004b: 146).

Considerar as organizações como unidades sociais onde veiculam as ordens negociadas, significa para Reed (1992) que elas podem ser criadas, mantidas e transformadas através da interação social. Sendo as

organizações um fenómeno socialmente construído e negociado, elas são concetualizadas como emergindo da interação contínua dos seus membros, decorrente de arranjos ou padrões temporários originados pela própria interação social. Admite-se que tal empreendimento dos atores sociais se traduz na sua permanente abertura à modificação, revisão e mudança através das suas intervenções no espaço organizacional, na medida em que elas são o produto da interação negociada, têm limites temporários no sentido de que serão revistas, reavaliadas, relidas, revogadas ou renovadas fora do tempo marcado. Para Reed, as relações e a ordem organizacionais deram origem a um processo de negociação que teve de ser trabalhado; as bases e as formas organizacionais produzidas e reproduzidas através da interação têm de ser continuamente reconstruídas. “As convenções mais formalizadas e permanentes, regras e relações permanecem como estruturas fixas estabelecidas em limites parciais para tomar direção para o processo de negociação (...) os elementos organizacionais constituem um fluido relativamente ao poder e controlo da estrutura que contraria e facilita a ação política de regatear os acordos organizacionais sobre a localização, distribuição e utilização dos recursos” (Reed, 1992: 84). Face ao exposto, a existência das organizações como unidades sociais coerentes e mantidas está inteiramente dependente da sua contínua reconstrução através da ação social. A componente estrutural da organização, assim como as formas de “divisão do trabalho”, a autoridade hierárquica, o sistema de regras e regulação e os mecanismos de controlo emergem de processos de negociação entre os indivíduos e o grupo ou ‘agências’ colocadas em diversos níveis da vida organizacional” (Reed, 1992: 86).

Como estruturas de poder e dominação, as organizações são espaços específicos, ou melhor “locais ou arenas donde emergem conflitos endémicos relacionados com a distribuição do poder e a afetação dos recursos que permitam aos grupos dominantes o controlo quer da tecnologia institucional quer da ideologia do sistema” (Reed, 1992: 97). Para o autor, sendo as organizações perspectivadas como estruturas de

poder e dominação, significa que se desloca a análise na estrutura das organizações, uma vez que estas são vistas como “entidades transcendentais, o que significa que, enquanto a ordem negociada analisa as estruturas como construções conscientes, resultantes do processo de negociação, as organizações como estruturas de dominação e poder existem sem interferência dos atores sociais” (Silva, 2004b:146).

É ainda de considerar que as organizações podem ser analisadas como culturas ou entidades simbólicas, onde todo o “processo organizacional deriva do desenvolvimento cultural ou simbólico. A cultura é o processo segundo o qual a interação e a ação social são continuamente construídas” (Silva, 2004b:176). Relembremos Sainsaulieu e Segrestin que argumentam que cultura de empresa pode ser entendida como “o flexível cimento simbólico de valores partilhados, que confere sentimento de pertença, capacidade coletiva para produzir, consensos em torno de projetos ou até mesmo espírito democrático e convivial nas relações entre atores, transformados numa verdadeira comunidade de trabalho” (Braga, 2001: 143; Braga, 2000: 194). Assim sendo, será então de considerar que uma organização ao se assumir como uma cultura, permite-nos perspetivar “um sistema alargado de conhecimentos que os membros utilizam para interpretar e apreender a realidade organizacional” (Braga, 2003:10).

Por último, Reed (1992) considera que as organizações perspetivadas como práticas sociais, significam sobretudo que elas podem ser analisadas como uma espécie de “síntese da análise estrutural do sistema e da perspetiva do poder, bem como da ordem negociada e da cultura” (cf. Silva, 2004b:176).

Não obstante a pluralidade de perspetivas de análise organizacional, Silva (2004) argumenta que subjaz na tese de Reed que os comportamentos dos atores em contexto organizado reportam-se a duas dimensões. “Por um lado, remetem para a história pessoal da pessoa, para os processos de aprendizagem que ela atravessou na sua família, na escola ou na sua vida profissional e nos quais pôde adquirir capacidades cognitivas e relacionais

que condicionam tanto a sua percepção da situação como a sua capacidade de ajustar os seus comportamentos. Por outro lado, têm a ver com os constrangimentos e oportunidades da situação presente que provêm da participação da pessoa em jogos estruturados e na estrutura da interdependência subjacente” (cf. Silva, 2004b: 239).

Em síntese, a linha dos pensamentos dos autores acima referidos entrosa com a perspectiva de Friedberg (1995) de que, a abordagem organizacional sobre a relatividade e a complexidade da relação atores-organização “interceta o sistema de ação coletiva dos homens, enfatizando a importância do homem como ator, ou melhor, como ator estratégico na organização” (cf. Silva, 2004b: 142), razão pela qual não é possível efetuar uma análise das organizações sem pensar nem passar pelas linhas da análise dos comportamentos dos atores e das suas lógicas de ação.

1.1.2. Revisita à Noção de Lógicas de Ação

Para Amblar (1996), subjaz na complexidade das relações indivíduo-grupo-organização um quadro plural de lógicas de ação. Porém, tais ações não se desenvolvem num vazio estrutural. Na perspectiva de Crozier e Friedberg (1977), a noção de sistema é fundamental para a inteligibilidade da realidade da ação organizacional. Para os autores o sistema representa um construto social, fruto da liberdade dos atores, não sendo algo dado, ou que lhes é imposto. Esta predominância do ator é acompanhada, nesta visão, por uma conceção racional da ação, não no sentido clássico em que o ator apresenta uma racionalidade transcendente, que não domina, mas no sentido em que as estratégias dos atores comportam intrinsecamente a sua própria racionalidade. Esta visão estratégica de Crozier e Friedberg privilegia o poder enquanto dimensão essencial do processo de interação entre os atores sociais. Estas trocas entre os membros pertencentes à organização não eliminam a realidade própria da organização, enquanto

resultado dessas interações e o local onde existem diferentes jogos entre atores. Esta tese remete-me para uma outra questão, a das relações de força que modelam eventualmente um dado campo social⁷, tal como assinalou Silva (2004b), atravessado ora por conflitos ora por consensos, que, no pensamento bourdieuano suportam e condicionam as lutas que se engendram para a defesa do campo. De assinalar que na tese de Crozier e de Friedberg (1977) esta questão de institucionalização e de consenso não estão presentes num sistema de ação concreto, antes, porém, “a existência deste sistema pressupõe apenas que os princípios de ação são moldados por mecanismos de regulação, não fundados em lógicas apriorísticas das regras de jogos entre os atores” (cf. Silva, 2004b: 142).

Na verdade, as perspetivas de Crozier e Friedberg (1977) atribuem uma particular importância ao jogo dos atores em contexto organizado num sistema de ação concreto. Esta insistência na ideia do jogo, de acordo com as suas próprias perceções da realidade, reforça a noção de que as estratégias dos atores resultam, efetivamente, de todos os atores organizacionais e não apenas dos seus dirigentes. Assim sendo, a tese de Crozier e Friedberg maximiza a existência real de complexos sistemas de ação concretos nas organizações. Para os autores, elas resultam da ação de atores sociais que coexistem, quer no seu interior, quer no seu meio envolvente, ou podem ser elas resultantes dos sistemas sociais nos quais se inserem. Porém, para além destes aspetos, o que ressalta ainda da descodificação de um sistema de ação concreto é a noção de que “uma organização não surge como um conjunto de mecanismos ordenados e movidos só por uma racionalidade, antes, porém, parece que ela se desencarnou dos seus objetivos próprios, para se delimitar a um contexto de ação, através da qual se geram relações de cooperação, de trocas e de conflitos entre atores com interesses divergentes. Coloca-se, assim, em evidência a existência de situações não só complexas, mas fundamentalmente ambíguas” (Silva, 2004b: 144).

⁷ Voltaremos a tratar mais adiante a questão do campo social e a tese de Bourdieu.

Para Amblard et al., as diferentes teorias organizacionais não perspetivam a organização como um espaço multiforme, dito como um lugar privilegiado de rivalidades e de relações de poder, de produção de regras e de cultura e de sistemas de equivalência. Ainda segundo o autor, “invocar lógicas de ação é introduzir a ideia de que há uma pluralidade de instâncias nas quais se originam as formas de laço social” (Amblard et al., 1996: 198).

De relevar que o conceito de lógica de ator decorre dos trabalhos desenvolvidos por Sainsaulieu (1997) para explicitar certas reações coletivas de diferentes grupos sociais da organização, designadamente os grupos de base profissional que criam ou defendem a sua identidade na organização. Argumenta o autor que as lógicas de ator são engendradas através das ideologias racionalizadoras e apresentam duas características. Uma primeira, fundada na ideia de lógicas coletivas que não se definem apenas por um interesse comum, mas por um capital edificado através dum passado, uma cultura comum, vista numa perspetiva de uma aprendizagem cultural coletiva. Aqui a ideia de cultura é definida como uma “articulação entre as normas de relação, os valores da ação, e as orientações ideológicas em função de processos de aprendizagem de capacidades estratégicas na organização” (Sainsaulieu, 1977; cf. Amblard et al., 1996: 200). A segunda característica das lógicas de ator é que nas suas relações com a cultura, elas não se configuram como globais, na medida em que, aquando da negociação entre os atores, emergem acordos e racionalidades comuns, mas sempre parciais num jogo coletivo. “Cada um experimenta impor a sua racionalidade ao outro, isto é, as regras do jogo que ele é capaz de jogar. Cada grupo de atores da organização deverá definir-se num modelo de relações, de ação coletiva, estruturando-se a lógica de ator na confrontação com os outros. Esta noção é incontestavelmente fecunda, mas situando as lógicas no ator e não na ação, ela coloca o acento sobre uma dimensão muito estática. O ator parece preexistir à ação. O ator não existe em si mesmo, ele é construído e definido como tal pela sua ação. É por isto que parece preferível falar de lógicas de ação, as lógicas podem evoluir em

função das ações empreendidas e não serem definidas a partir dos atores presos a eles mesmos” (Amblard et al., 1996:200-201). Segundo Sainsaulieu, para os atores da organização as questões da colaboração e de afronta estão no centro da sua preocupação, “no coração do seu quotidiano (...) agir em conjunto é a base da democracia nas organizações, e isso passa tanto pelo conflito como pela cooperação” (Amblard et al., 1996: 201).

Amblard et al. (1996) sugere que as lógicas de ação podem ser traduzidas através de uma equação elementar na qual o primeiro termo é constituído pelo ator e o segundo termo pela situação de ação. Para o autor, da adição destes dois membros surgem as lógicas de ação (0 ator mais a situação de ação = às lógicas de ação). Esta equação permite “clarificar a delimitação do espaço no interior do qual se constrói o raciocínio à volta das lógicas de ação” (Amblard et al., 1996: 204). O elemento do primeiro termo, o ator individual ou coletivo, seguramente estratégico, mas igualmente dotado duma história e duma identidade, desenvolvendo projetos profissionais e extraprofissionais, mobilizando sistemas de equivalência, operando traduções ou sendo ele mesmo traduzido, vivendo com as suas pulsões, deve ser observado a partir de múltiplas instâncias nas quais ele se origina. Assim sendo, a situação de ação, enquanto “momento histórico - mas também mítico e simbólico - espaço circunstanciado e singular, dispositivo de objetos e de sujeitos mais ou menos finalizados, reveste uma figura compósita que já se não deixa resumir a uma simples microssituação, já que ela se não pode subtrair a essa mesma situação” (Amblard et al., 1996: 204- 205).

A verdade é que do encontro entre o ator e a situação de ação, é que não existe um sem o outro e não tem nenhum dos dois o primado sobre o outro, sendo deste encontro que nascem as interações que permitirão às lógicas de ação materializar-se. Neste sentido, o ator, tal como ele é definido por Amblard et al., não é apenas estratégico, identitário e cultural, ele é também social-histórico, grupal e pulsional, sendo necessário apreendê-lo a partir destas múltiplas dimensões. Procurar compreender o percurso e a

experiência do ator, reenviam o nosso olhar “para a atividade anterior dos indivíduos e às aprendizagens que são elementos de estruturação de maneiras de ser, de fazer, de analisar, de investir as situações de trabalho. Estas formas de conhecimento particulares que resultam das aprendizagens, constituem para o ator esquemas simples de apreensão dos objetos, das relações, de ele mesmo, em suma, o conjunto do dispositivo de uma situação” (Amblard et al., 1996: 207-208).

Para Piotet e Sainsaulieu (1994), os atores não jogam, tendo apenas em vista o investimento para alcançar a maior racionalidade possível da organização. Na verdade, “eles investem nas relações humanas, em motivações mais pessoais centradas na busca da sua identidade e no seu reconhecimento pessoal, do seu lugar e das suas realizações. Eles vivem a organização como um lugar de cultura e de socialização que os conduz por vezes a substituir as condutas estratégicas por condutas centradas sobre a construção dum laço social” (Piotet e Sainsaulieu, 1994: 19).

Acresce-se ainda que a interação dos atores no campo das relações quotidianas de trabalho e nas estruturas organizacionais varia em função de uma aprendizagem dita cultural que “se constrói no quadro das relações hierárquicas, responsável pela génese da diversidade de modelos culturais, de ações estratégicas, de formas de comunicação, negociação e conflito intraorganizacional” (Sainsaulieu, 1997 cf. Silva, 1997: 32).

A propósito deste assunto, argumenta Bernoux (1989) que os atores são sempre estratégicos porque são dotados de capacidade para jogarem o “jogo do poder, mobilizando os seus recursos, utilizando as incertezas e os constrangimentos para criarem um sistema de relações (...), por outro lado, eles são indivíduos dotados de personalidade e de um enraizamento cultural e histórico, dimensões que eles utilizam para estruturar esse sistema de relações que permite o funcionamento do grupo” (Bernoux, 1989:167).

Em síntese, parafraseando Bernoux (1989), Amblard et al. (1996), Sainsaulieu (1997), Silva (2001, 2004), entre outros, os atores, individuais ou coletivos, são seres multidimensionais em permanente interação num quadro plural de lógicas de ação e de ordem negociada.

1.1.3. Novas e Velhas Questões da Centralidade dos Atores na Ordem Negociada

Muito se tem escrito sobre as dinâmicas informais nos e dos contextos organizacionais. Mas ao deslocar a minha reflexão sobre a questão da ação e negociação, encontrei nos trabalhos de Carlos da Silva (2004a, 2004b) e na obra Michel Reed - *The Sociology of Organizations - Themes, Perspectives and Prospects.*, embora não se trate de simplificação da leitura através de fontes secundárias, mas reconheço que são umas interessantes sínteses sobre os grupos teóricos e programas de investigação levados a cabo por esses mesmos grupos teóricos no que diz respeito à abordagem qualitativa das organizações. Segundo Reed, são essencialmente os etnometodologistas e os interacionistas simbólicos que se têm debruçado sobre a perspectiva da ordem negocial nas organizações, tomando com enfoque dos seus trabalhos a “produção e reprodução da ordem organizacional pelos atores através do seu compromisso ao nível dos vários tipos de práticas sociais” (Reed, 1992: 132).

Em vez de analisarem as estruturas organizacionais como entidades impostas exteriormente aos atores, os interacionistas e os etnometodologistas centram e direcionam a sua atenção sobre a natureza socialmente construída da ordem organizacional e os processos criativos pela qual é estabelecida. Dentro desta perspectiva, admite-se que por detrás da aparência oficial de estabilidade representada pelas estruturas formais e sistemas de controlo, reside um reforço de negociação “caótico”, um conhecimento localizado, e são as “regras em uso” que fazem ou

tornam a organização ser possível. Para os interacionistas simbólicos e os etnometodologistas, perspetivar a “lógica interior” da ordem organizacional e as práticas diárias deve ser efetuado através dum expresso e continuado processo “vivo”. É a vida organizacional que interessa nesta abordagem e não tanto a “maquinaria” organizacional.

Segundo Reed (1992), ao centrar-se no tema da negociação da ordem organizacional, os interacionistas simbólicos desenvolveram um programa de pesquisa, cujas raízes remontam aos trabalhos realizados nos anos 50 e 60 do século XX, em asilos, empresas e hospitais. Os resultados destes trabalhos, sugerem que os aspetos mais formais da vida organizacional - objetivos, hierarquias, regras, papéis, divisões do trabalho e sistemas de controlo - estão sempre a ruir no sentido de que a visão coerente da ordem estrutural que eles representam, apenas nos oferece uma visão parcial de linhas orientadoras sobre a forma como a ação coletiva e individual deverá ser empreendida. Para os interacionistas simbólicos e os etnometodologistas, os objetivos oficiais e estruturas formais apenas têm significado para a ação social se elas forem encaixadas nos processos de negociação que estabelecem os acordos de trabalho através do qual “as coisas são feitas”. Por outras palavras, as estruturas formais e os sistemas de controlo, podem ser simplesmente vistos como os acordos oficialmente designados e codificados, que emergem dos complexos processos de negociação informal entre os atores organizacionais. Assim sendo, admite-se que uma organização formal pode apenas ser vista como uma representação redutora, fundada pela justificação de acordos que os atores realizam continuamente para manter a ordem organizacional.

Nesta corrente de pensamento organizacional, as bases da ação coletiva nas organizações complexas têm de ser continuamente reconstituídas através de processos de negociação. Para os autores, embora detenham certos padrões gerais ou configurações, os processos de ação coletiva são operacionalmente contingentes nas malhas da diversidade e especificidade de cenários organizacionais. Ou seja, admite-se que os objetivos e as

estruturas organizacionais são componentes ambíguas alicerçadas numa ordem social que tem de ser “feita e refeita” por todos os membros. Dito doutro modo, tal como sintetiza Reed (1992), as funções (in)formais numa organização, tais como as referências ou recursos simbólicos, “apontam” quais os membros que se articulam “rotineiramente” entre si para assegurar as suas preferências, interpretações e encontros interacionais dentro dos limites espaciais e temporais da organização.

Embora, muitos autores confundam a abordagem etnometodológica com a dos interacionistas simbólicos, admitindo que a primeira era uma mera continuidade do pensamento do segundo, tal não se veio a verificar com os trabalhos realizados na segunda metade do século XX, cujos resultados sugerem um olhar de “subjativismo radical” dos etnometodologistas que rejeitam muitos dos pressupostos dos interacionistas simbólicos. Na verdade, tal como argumenta de Reed (1992), os etnometodologistas veem utilidade prática dos interacionistas simbólicos quando estes desafiam as razões lógicas da coerência e do valor da estrutura, e do determinismo na análise organizacional. Porém, os etnometodologistas tentam criar uma nova rutura mais radical face às abordagens mais “ortodoxas”, procurando uma busca mais detalhada e sistemática das estruturas cognitivas que subjazem na interação social, rejeitando firmemente a importação e a imposição de teorizações abstratas, como a ideia de “organização formal”, ou seja, este grupo teórico pretende que os resultados da sua investigação organizacional seja a mais fiel possível à perspetiva do ator, para que seja possível analisar e descrever de forma detalhada os esquemas de interpretação que os atores confiam para gerar a partilha das suas definições e apreciações sobre da realidade organizacional.

Sem pretender entrar em detalhe, na defesa dum ou doutro grupo teórico, o que importa aqui relevar são as necessárias clarificações sobre a noção de ordem negociada. Na perspetiva de Reed (1992), os pressupostos fulcrais da perspetiva das ordens negociadas na análise organizacional desenvolvida inicialmente por Strauss (1978) pode ser definida da seguinte forma:

- As organizações são unidades sociais que foram criadas, sustentadas e transformadas através da interação social; elas não separam as existências como entidades ou estruturas independentemente do seu estabelecimento na interação social;
- Como fenómeno socialmente construído e negociado, as organizações constituem temporariamente classificações ou modelos originados pelo empreendimento da interação social por atores sociais os quais estão sempre abertos à modificação, revisão e mudança através das suas interações;
- Os produtos da interação negociada têm limites temporais no sentido de serem revistas, reavaliadas, relidas, revogadas ou renovadas fora do tempo marcado;
- As relações organizacionais e de ordem negociada originaram um processo negocial que teve de ser trabalhado; as bases e formas organizacionais produzidas e reproduzidas através da interação têm de ser reconstruídas continuamente;
- As convenções mais formalizadas e permanentes, regras e relações subsistem como estruturas fixas estabelecidas em limites parciais para tomar direção para o processo de negociação;
- Os elementos organizacionais constituem um fluido relativamente ao poder e controlo da estrutura que contraria e facilita a ação política de regatear os acordos organizacionais sobre a localização, distribuição e utilização dos recursos.

A proposta de abordagem segundo as ordens negociadas sugere que a existência das organizações como unidades coerentes e sustentáveis socialmente, esteja totalmente dependente da sua reconstrução contínua através da ação social; elas reproduzem-se e reestruturam-se a si mesmas,

através do meio de interação social. Perspetiva-se assim que a abordagem da ordem negociada se baseia na ideia de omnipresença da ação coletiva que mobiliza os recursos organizacionais, canalizando-os e dirigindo-os no processo negociativo. Segundo Reed (1992), para os seus autores, as bases organizacionais que têm de ser reconstituídas continuamente, por meio dos atores sociais, considerando que não há ordem social sem a ordem negociada⁸.

No que diz respeito à ordem negociada, argumenta ainda Day e Day (1977 cf Reed, 1992) que tal perspetiva faz parecer menos importante do que realmente é a noção das organizações ditas estáveis. As organizações, mais do que meros sistemas rígidos, são não apenas constrangidas por regras restritas, métodos, metas, séries hierárquicas de comando. Em lugar disso, “realça o fluído, emergindo continuamente a qualidade da organização, com a mudança tecida das interações entre os seus membros, sugerindo que a ordem é algo na qual os membros da organização devem trabalhar constantemente. As organizações são assim vistas como complexas construções sociais altamente frágeis da realidade, a que estão submetidos numerosos acontecimentos temporais, espaciais e situacionais que ocorrem não só internamente, mas externamente» (Reed, 1992: 86).

Subentende-se assim que as componentes estruturais das organizações tais como as divisões de trabalho, a autoridade hierárquica, o sistema de regras e regulamentos, bem como o controlo dos mecanismos e recursos organizacionais não saem fora do processo negociativo entre indivíduos e grupos. Estes aspetos asseguraram um certo grau de estabilidade e controlo da direção, e êxito da negociação, razão pela qual “não podem ser olhados como dados estruturalmente aceites, o que determina um novo processo de ação. As estruturas têm de ser confirmadas e reconfirmadas pelo processo fundamental de negociação que dá sentido à vida organizacional” (Reed, 1992: 86).

⁸ “A negociação não é parte nem parcela de nenhuma ordem social (...) é claro que, nem tudo é igualmente negociável ou - em nenhum tempo ou período de tempo totalmente negociável (...) pode ver-se estruturas relativamente inflexíveis com uma limitada e determinada lista de propriedades estruturais, como a defesa e hospitais como estruturas em processo» (Strauss, 1978: 250-258)

Seguindo ainda a perspectiva de Reed (1992: 87), podemos entender que no contexto da abordagem das organizações como ordem negociadas, as relações de trabalho entre indivíduos ou grupos são recriadas e restabelecidas através da interação, do desenvolvimento, e da institucionalização de certos mecanismos que sustentam a ordem organizacional face ao conflito e desordem. Admitimos assim que as organizações possuem valores centrais e culturais que especificam extensos objetivos e que são explicados nas regras. Estes aspetos mais formalizados e permanentes das organizações estão fortemente dependentes dos julgamentos seletivos feitos pelos membros, como normas ou regras.

Decorrente da reflexão efetuada neste capítulo, podemos “facilmente” admitir que o funcionamento dum dada organização, seja policial ou não, enquanto instrumento racional para execução de um serviço de controlo público, orientadas por atividades regulares de vigilância e manutenção da saúde pública e manutenção das regras da livre concorrência, fixadas como deveres oficiais prioritários, dito no sentido weberiano⁹, em última instância, pode ser moldado por uma certa rigidez operacional interna e enquadrada numa dada estrutura formal de controle hierárquico de obediência e conformidade (Durão, 2006; Bayley, 2006; Thoenig, 1994; Monet, 2001; Bittner, 2003; Júnior, 2011).

Porém, ao reconhecer a importância da negociação diária da vida numa dada organização, sendo ela estruturada, pelas relações de poder e controlo que modelam um processo interno-externo de jogos de interação e negociação, não refuto que deve existir uma certa reciprocidade de ações, p.e. no quotidiano entre a polícia (seja da ASAE ou outro) e a comunidade, que possam depender do reconhecimento da confiança para um desempenho eficiente dos papéis (Berger e Luckman, 2000) de ser polícia (Durão, 2006, 2008), sem a qual se torna “impossível” a aceitação “pacífica” da comunidade que a polícia possa recorrer ao uso da “força

⁹ Admite-se um sentido weberiano da burocracia na política, facto “que o remete para as formas de racionalização e ordem legal do Estado. Isto é, que detém procedimentos padronizados, escritos, regras impessoais, delimitação de competências e funciona de acordo com uma hierarquia de funções clara de um Estado ou governo” (Durão, 2006: 24).

física” no mundo da vigilância e controlo. Não obstante Durão (2006: 24) afirmar que “pode defender-se que as polícias são organizações burocráticas do Estado. ‘Burocracia’ aproxima-se de organização quando é encarada como ‘um corpo de funcionários públicos’”, mas, é também de admitir que o saber e as competências exigidas o exercício da atividade de polícia não decorre da mera experiência de interação, devem passar por etapas de socialização profissional, formação e especialização nos domínios da sistematização e disciplina no serviço público, ou seja, na aprendizagem sobre o trabalho de manutenção da ordem e combate ao crime (Júnior, 2011; Poiares, 2004; Clemente, 2000; Alves, 2008), aspetos que voltaremos a falar mais adiante.

Em síntese, as estruturas organizacionais são “vistas” para serem encaixadas firmemente numa densa e complicada teia de interação a qual lhe dá “vida” e relevância para as ordens sociais negociadas, entre indivíduos e grupos com interesses muito diferentes e interpretações daquilo que é dado a conhecer numa primeira aproximação. É preciso “mergulhar” no contexto organizacional para perceber tais lógicas de ordem negociada.

1.2. Microcosmos do Campo Organizacional e Profissional

Neste capítulo, vou convocar algumas teorias e conceitos, privilegiando a reflexão num plano mais micro da vida organizacional, em geral, admitindo que as interações sociais se desenvolvem em correlação com uma ordem cultural e social específica que as mediatiza. É no decorrer deste processo macrossocial que se engendra a socialização profissional e forma o "eu" e a identidade profissional, não sendo estas formações possíveis se não estiverem dentro do contexto sócio-organizacional e cultural em que tenham lugar. Diferentes estudos, em particular os realizados sobre as forças policiais como o de Durão (2006), argumentam que existe uma certa “centralidade da socialização na formação da identidade cultural organizacional da polícia, “dependendo esta estreitamente dos seus atores. (Forjam-se as) identidades profissionais nas academias e, mais ainda, nos primeiros anos de trabalho dos agentes. Só na fase de socialização nos locais de trabalho os agentes começam a ser reconhecidos como polícias” (Durão, 2006: 64). Parece-me relevante sublinhar ainda a perspetiva de Durão (2006) que recusa “a visão psicologizante que levaria a crer que o processo de socialização cria uma única “personalidade de polícia”. Existem muitas respostas pessoais para lidar com a cultura policial e a cultura organizacional não é monolítica” (Durão, 2006: 64).

Tendo em conta estas questões, inicio este capítulo, problematizando algumas noções sobre socialização e construção social das identidades, para analisar posteriormente os vetores das dinâmicas das profissões e identidades profissionais que possam reforçar e ou enfraquecer as interações que criam e sustentam, em termos gerais, a textura do dia a dia numa dada organização.

1.2.1. Os Discursos sobre a Identidade Profissional, a Experiência e a Vida Profissional

1.2.1.1. De que falamos de socialização e construção social da identidade?

Na bibliografia consultada, o termo “identidade” surge com alguma frequência relacionado com problemas sociais e sócio-profissionais e às mudanças que ocorrem na sociedade. De facto, o mundo social constrói-se numa complexa dialética, tal como refere Santos (2011) porque este mundo “forja-se no duplo processo de rutura e reconciliação entre movimentos externos conducentes à atribuição de uma identidade reconhecida e os movimentos internos ao indivíduo fundamentados em trajetórias biográficas conducentes à assunção de uma identidade herdada” (Santos, 2011: 52). Na definição de identidade que consta no Dicionário da Língua Portuguesa¹⁰ (2008-2013), pode ler-se, entre outros, o significado de “circunstância de um indivíduo ser aquele que diz ser ou aquele que outrem presume que ele seja”, e relacionado com a identificação pessoal de cada um, o que lhe confere desde logo uma grande importância e valor próprio. Para Dubar (1997), a identidade de uma pessoa, sendo fruto de sucessivas socializações, constrói-se na infância e reconstrói-se ao longo da vida de uma pessoa, contribuindo não só para as próprias orientações, mas também para o julgamento dos outros. Tal como refere Dubar (1997), a sua perda poderá contribuir para um eventual sofrimento e, quiçá alienação e angústia”, sendo-lhe, portanto, atribuído um valor inexplicável.

A verdade é que o “conceito de identidade é particularmente difícil de operacionalizar. Os fenómenos identitários localizam-se numa zona de fronteira, o que explica o interesse de diferentes disciplinas pelo seu estudo, mas também dificulta a articulação de conceções distintas” (Brandão, 2014: 8). Contudo, como refere Pinto (1991), existe um certo

¹⁰ "identidade", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2013, <https://www.priberam.pt/dlpo/identidade> [consultado em 27-10-2014]

“entendimento das identidades numa perspectiva plural, dado serem compostas por processos de integração e diferenciação, pela unidade e pela diversidade próprias dos contextos em que se formam” (cf. Tavares, 2007: 25). Assim sendo, para compreender a dinâmica das identidades tem de levar em conta uma leitura plural da sua construção individual e social. Porém, é preciso ter em atenção que parafraseando Dubar (1997), “a identidade profissional não se confunde com a identidade social, apesar da existência de relações recíprocas entre ambas” (cf. Silva, 2004: 113). Não obstante não ser objeto deste trabalho debater o tema da génese da identidade pessoal e social, e as suas relações com o mundo profissional, importa iniciar a reflexão do tópico a partir da reflexão sobre a ideia de socialização, tecendo alguns considerandos por empréstimo às perspectivas sintetizadas por Dubar (1997) e outros autores, para melhor compreender os prolongamentos sociológicos da problemática das identidades profissionais.

A propósito dos fenómenos de socialização, Percheron, argumenta que tal processo não se trata de uma mera aquisição de um código simbólico, mediado pelas “transações” entre o indivíduo e a sociedade (cf. Dubar, 1997: 30). Ainda para o autor, a socialização “é essencialmente uma construção lenta e gradual de um código simbólico” (cf. Dubar, 1997: 31) que serve, quer para a referência, quer para a avaliação do real, modelando os comportamentos perante uma dada situação. Por outras palavras, para Percheron, a socialização é essencialmente um processo fulcral de identificação e de construção da identidade, assumindo com naturalidade o “sentimento de pertença a determinados grupos (de pertença ou de referência)” (cf. Dubar, 1997:31), em função do grau de integração das ditas identidades no sistema relacional da pessoa.

Dubar (1997) argumenta na esteira de Durkheim que “há em cada um de nós um estado profundo de onde os outros derivam e encontram a sua unidade: é sobre ele que o educador deve exercer uma ação durável (...) é uma disposição geral do espírito e da vontade que possibilita uma visão das

coisas numa determinada perspetiva” (Dubar, 1997:66), questão que nos remete à noção de *habitus* da abordagem bourdieuana. O *habitus* define-se como “sistemas de disposições duráveis e transponíveis, estruturas estruturadas predispostas a funcionar como estruturas estruturantes, isto é, enquanto princípios geradores e organizadores de práticas e de representações” (Bourdieu, 1997:88). Longe de ser uma noção estática que remete o *habitus* para a exclusão de qualquer possibilidade de mudança social, Bourdieu afirma que “o *habitus* tende somente a reproduzir as estruturas das quais é o produto, na medida em que as estruturas, nas quais funciona, são idênticas ou homólogas às estruturas objetivas das quais é o produto” (cf. Dubar, 1997:67). Assim sendo, o *habitus* é também produto de uma trajetória geracional, relacionada com a orientação da família. Para Dubar (1997:68), tomar em consideração o *habitus* no processo de socialização, significa que tal processo resulta, quer da uma incorporação duradoira das formas “de sentir, de pensar e de agir” do grupo de origem (produto das condições objetivas), mas também da impregnação das atitudes, ditas subjetivas, provenientes da origem familiar. Por outras palavras, “a teoria da identidade na lógica bourdiana apresenta-se numa perspetiva de dupla articulação, sendo uma fundada numa relativa autonomia do ator na construção do seu futuro em função das apreciações das oportunidades do campo (articulação entre a trajetória anterior e a estratégia), e a outra intimamente relacionada com a incorporação do *habitus*, que implica a existência de uma dialética entre a posição ocupada pelo mesmo num campo específico, as disposições herdadas e as lógicas implícitas nas suas práticas (articulação entre a trajetória anterior e a especificidade do campo social)” (Silva, 2004: 116).

Passeron (cf. Dubar, 1997), considerando a hipótese que é possível definir identidade social como a dupla articulação de uma orientação estratégica e uma posição relacional que resulta da interação de uma trajetória social e de um sistema de ação, defende que a primeira articulação entre “trajetória” e “sistema”, considera a trajetória como um recurso subjetivo

capaz de enfrentar os desafios específicos de um determinado sistema, ou seja, “uma oportunidade estratégica para a realização dos objetivos dos indivíduos”. A segunda articulação é entre a “trajetória anterior” e a “estratégia”, defende que o “passado não determina mecanicamente a visão do futuro”, é apenas uma das hipóteses (cf. Dubar, 1997: 76).

Para Veloso, a questão das trajetórias é polissêmica, na medida em que “as trajetórias configuram-se ao longo do processo de socialização, destacando-se o papel desempenhados pelas respectivas agências em que tem lugar. Abordá-lo pressupõe atender ao facto de que este atravessa toda a trajetória social dos sujeitos, o que confere à temporalidade o estatuto de vetor estruturante. Estamos perante realidades que assumem continuidades e descontinuidades ao longo do tempo. As temporalidades dos sujeitos não são, necessariamente, coincidentes, nem homogêneas, coexistindo, assim, trajetos marcados pela diferenciação, não apenas em termos do seu conteúdo, mas também das diacronias e sincronias que o delimitam” (Veloso, 2004:522).

Nestas perspetivas, embora as identidades sociais sejam produzidas pela história dos indivíduos, são ao mesmo tempo produtoras da sua história futura. Por outras palavras, sendo a socialização um processo biográfico, constituído pelas disposições sociais oriundas da família, da classe de origem e dos conjuntos de sistemas de ação vividos, não será em demasia considerar que as identidades constituem o resultado do encontro das trajetórias socialmente condicionadas pelos campos socialmente estruturados. Em síntese, a socialização emerge como uma construção social da realidade (Dubar, 1997).

A socialização resulta também da construção de um eu (*soi*) na relação com o outro (*autrui*), como argumenta Mead (cf. Dubar, 1997: 91). Trata-se de uma situação que modela uma identidade social na interação com os outros, e que remete à consideração da importância do agir comunicacional habermasiano no centro do processo de socialização, fazendo depender

uma lógica da socialização das formas institucionais da construção do “eu”. Contudo se atendermos a Giddens (1997), “não nos podemos satisfazer com a dicotomia de Mead “eu” e “mim”, onde o “mim” corresponde a uma identidade de base social e o “eu” corresponde a uma matriz inata fruto dos mecanismos psicológicos do desenvolvimento da criança em resposta ao contexto social” (Santos, 2011: 42-43). Acrescenta ainda o autor que a identidade constrói-se no quadro dum processo reflexivo do indivíduo, tendo em consideração a sua biografia e a sua narrativa histórica, pelo que a ideia de identidade é frágil e ao mesmo tempo robusta. Argumenta Giddens que a identidade é “frágil porque a biografia que o indivíduo mantém, reflexivamente, em mente, é apenas uma ‘história’ entre muitas outras histórias potenciais que podiam ser contadas e incorporadas de outra forma. Robusta, porque o sentimento de identidade é, com frequência, mantido de forma segura, capaz de resistir a tensões e transições nos ambiente sociais em que o sujeito se move” (Santos, 2011: 43). Em síntese, a ideia de identidade é atravessada por uma perspetiva de singularidade e resulta do envolvimento direto do indivíduo nos “ideais e modelos considerados positivos para determinado grupo” (Santos, 2011: 43).

Analisada a questão da socialização e identidade social, em termos gerais, e seus correlatos, vejamos um pouco mais o tema da *socialização secundária e suas relações com a mudança social e a construção da identidade social*. Para Berger e Luckmann, a socialização secundária é definida pelos autores como a “interiorização de submundos institucionais especializados em aquisições de saberes específicos e de papéis direta ou indiretamente enraizados na divisão do trabalho” (2000: 189). Os saberes da socialização secundária são definidos e construídos por referência a um campo especializado de atividade.

De notar que a conceitualização sociológica de identidade recusa a distinção da identidade individual da identidade coletiva, a fim de considerar a identidade social uma articulação entre as duas transações, ou seja, “uma transação interna do individuo e uma externa estabelecida

entre o indivíduo e as instituições com que se relaciona” (Dubar, 1997: 103). Assumindo a dualidade social como ponto de partida, a própria concetualização de identidade como dual, carece de esclarecimento, a identidade para “si” e identidade para o “outro” são indissociáveis, estando naturalmente ligadas de forma muito problemática. Para Dubar (1997), se mantivermos a visão supra descrita, ou seja, balizar o conceito de identidade dentro da perspectiva redutora, dificilmente o poderemos inclui-la numa perspectiva sociológica. Aliás, argumenta o autor que para ser possível termos de restituir-lhe a relação de identidade para “si” / identidade para o “outro” ao interior do processo comum, sem a qual não é possível a “gênese” do processo de socialização. Em síntese, para o autor, identidade não é mais que “o resultado simultaneamente estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, em conjunto constroem os indivíduos e definem as instituições” (Dubar, 1997: 105).

Se atendermos à obra de Goffman (1993), sobre a questão da previsibilidade e a ordem social que resultam da “competência por parte dos indivíduos nelas envolvidos” (Baert & Silva, 2014: 91), apercebemos que as teorias sociológicas podem ajudar-nos a clarificar dois processos heterogêneos. O primeiro, o processo de atribuição da identidade aos indivíduos pelas instituições e pelos agentes que interagem com ele, dentro de um sistema de ações, produzindo uma forma variável de etiquetagem a qual denomina de identidades sociais “virtuais” do indivíduo. O segundo processo diz respeito à incorporação da identidade pelo próprio indivíduo, analisado dentro das trajetórias sociais, onde o indivíduo constrói a “identidade para si”, denominando Goffman (1963) as identidades sociais de “reais”. Como se referiu anteriormente estes dois processos não tem de coincidir obrigatoriamente, quando diferem existe “desacordo” entre a identidade social “virtual” e a identidade social “real”, sendo as “estratégias identitárias” um método para reduzir esse desvio, podendo elas assumirem “duas formas: a primeira denomina-se de transação

“externa” que é entre o individuo e os outros (transação objetiva) a segunda de transação “interna” (transação subjetiva) ao individuo, que consiste na necessidade de guardar uma parte das suas identidades anteriores (identidade herdada) e o desejo de construir para si novas identidades no futuro (identidades visadas)” (Dubar, 1997: 107).

Esta abordagem sociológica, resultante da articulação entre estes dois tipos de transações, revela-se como o processo fulcral para a inteligibilidade da noção de construção das identidades sociais. A verdade é que os dois processos heterogéneos concorrentes à construção da identidade, “o processo biográfico “identidade para si” e o processo relacional, sistémico, comunicacional “identidade para o outro”, utilizam um mecanismo comum, ambos recorrem a esquemas de tipificação”, (Berger e Luckmann, cf. Dubar, 1997:110), que em termos estritos implica a existência de tipos identitários que adotam categorias particulares no sentido de identificarem os “outros” e a “si” próprio, variando de acordo com o espaço social de interação, e trajetórias biográficas e históricas.

Face ao exposto, “parece ser um dado adquirido que as identidades sociais se definem pelo facto dos atributos e das ‘afinidades’ (caraterísticas, representações, práticas, papeis, normas padronizadas, estatutos) comuns a um grupo se sobreporem às diferenças observáveis no interior desse mesmo grupo” (Tavares, 2007: 25). Contudo, há que negar a aceção unificadora que reduz a ideia de identidade à mera homogeneidade, na medida em que é preciso ter em consideração a “heterogeneidade dos grupos sociais” (Tavares, 2007: 25).

Assim sendo, no processo identitário relacional no campo organizacional, importa ter em consideração que “a mudança nas representações que possam conduzir a outros olhares sobre si e os outros, e à evolução das identidades coletivas, resulta, pois, de processos sociais grupais e relacionais” (Sainsaulieu, 1997: 219). Por outras palavras, Sainsaulieu (1997, 1985) define a identidade do trabalho como a “forma como os

diferentes grupos no trabalho se identificam com os pares, com os chefes, com outros grupos, a identidade no trabalho baseia-se em representações coletivas diferentes, que constroem atores no sistema social das organizações e ou empresas; situando-se esta conceitualização na ‘experiencia relacional e social do poder’” (cf. Dubar, 1997: 115). Para Sainsaulieu (1997, 1985, 1977), o processo biográfico é limitado à construção do “eu”, remetendo a noção do “ator do eu” para um investimento essencial em relações duráveis, tratando-se de uma “transação objetivamente verificável na análise das situações de trabalho e dos sistemas sociais” das organizações e ou empresas, assumindo três dimensões: a) Campo de investimento (acesso ao poder); b) Normas de comportamento relacional; c) Valores provindos do trabalho (cf. Santos, 2011).

Quadro 1: Perfis identitários profissionais, segundo Sainsaulieu

Dimensões	Perfis				
	Negociador	Promocional	Refúgio	Fusão	Afinidade
Campo de investimento (acesso ao poder)	Grande investimento no trabalho como forma de poder	Investimento no trabalho como forma de poder	Acesso ao poder fora do trabalho	Intermédio. Não tem acesso ao poder em nenhum dos campos	Grande investimento no trabalho
Normas de comportamento relacional	Solidariedade e rivalidades democráticas	Integração e submissão	Individualismo	Unanimismo	Separatismo
Valores provindos do trabalho	Criatividade	Misto de todos os valores	Económico	Estatuto	Pessoas (chefe e colegas)

Fonte: Sainsaulieu (1977) in Santos (2011: 56)

A primeira no campo de investimento (acesso ao poder) que se distingue por um investimento no trabalho, baseado num modelo negociador e promocional, com um menor grau de afinidade, por outro lado no acesso ao poder fora do trabalho, baseado num modelo de refúgio e de fusão. A segunda dimensão consiste nas normas de comportamento relacional, podendo aqui identificarem-se cinco categorias, sendo o individualismo (modelo refúgio); unanimismo (modelo de fusão); solidariedade e rivalidade

democrática (modelo separador); separatismo (modelo de afinidade) e integração e submissão (modelo promocional). A terceira dimensão, assenta nos valores provenientes do trabalho, o económico (refúgio); estatutário (fusão), criatividade (negociação), as pessoas (afinidade) e um misto dos anteriores (promovido). O autor, identifica quatro identidades típicas do trabalho, sendo elas a “**identidade de refúgio** que combina a preferência individual com a estratégia de oposição, a **identidade de fusão** que combina a preferência coletiva com a estratégia da aliança; a **identidade negociadora** que alia a polarização no coletivo com uma estratégia de oposição e por último uma **identidade de afinidade** que alia a preferência individual com uma estratégia de aliança” (Sainsaulieu, 1997: 222-224; Dubar, 1997: 117; Santos, 2011: 56-57).

Para Sainsaulieu (1997; 1985), Dubar (1997), Braga (2000), Santos (2011), Tavares (2007), entre outros, o investimento no “reconhecimento identitário está intimamente dependente da natureza das relações de poder no espaço social, do lugar que o individuo ocupa e do seu grupo de pertença” (Dubar, 1997: 117). Tal como Tavares (2007) argumenta sobre a identidade profissional, a sua formação é plural e “estrutura-se a partir de um conjunto de aspetos comuns que se colocam de forma semelhante a todos os elementos de um grupo sócio-profissional, no entanto, a diversidade e hierarquia interna existente em todos os grupos produz formas plurais de identidade. Deste modo, os grupos sócio-profissionais não constituem blocos homogéneos pois congregam no seu interior um diversidade, traduzida em segmentos ou grupos homogéneos a vários níveis como por exemplo as diferentes áreas em que é desenvolvida a atividade profissional, as diferentes técnicas e metodologias utilizadas, as diferentes conceções acerca do modo de exercer a atividade profissional, as diferentes inserções na forma como se processa a divisão do trabalho, as condições de trabalho, as relações interprofissionais” (Tavares, 2007: 25-26). Em síntese, como refere Sainsaulieu (1997, 1985) e outros, o espaço de conhecimento e de reconhecimento das identidades é claramente

inseparável dos espaços da legitimação dos saberes e competência associadas às identidades do trabalho e profissionais, e conseqüentemente com a socialização profissional.

1.2.1.2. Nas teias das “profissões” à socialização profissional

A terminologia relacionada com a sociologia das profissões provem do inglês “*sociology of the professions*”. Em francês, o termo profissão poder-se-á relacionar com dois termos em inglês, no que respeita a empregos “*occupations*” e profissões “*professions*”, específicos estes últimos para os liberais e sábios. São inúmeras as leituras existentes sobre o conceito de profissões. Na era contemporânea e para alguns investigadores anglo-saxónicos (Logan, 1953; Greenwood, 1957; Millerson, 1964; entre outros) o conceito de profissão é antes demais entendido como uma “ocupação privilegiada” (Evetts, 1999: 119) que permite distinguir “categorias de elevado poder e prestígio, estatuto e rendimento” (Rodrigues, 2012: 14). Ainda segundo Rodrigues (2012: 15), “no mundo das línguas latinas, o termo profissão não designa grupos ocupacionais específicos, antes podendo referir-se a um ofício, uma ocupação, uma atividade profissional, um emprego, uma corporação, etc.”

Muita da literatura recente apresenta uma posição crítica quando abordam a questão das profissões, desafiando e criticando as motivações dos profissionais, sugerindo alguns autores que eles controlam clientes e estavam mais preocupados com o seu próprio *status*, os seus ganhos monetários e as demais recompensas materiais. Em todo o caso, tal como refere Freidson (1994), o trabalho que os profissionais fazem é, indiscutivelmente, tanto necessário como desejável, e as contribuições mais recentes para o debate sugeriram que a ênfase tem de ser colocada nos serviços profissionais fornecidos para os clientes.

Saber o que é uma profissão, exige uma resposta “multifacetada e complexa não só às diversas doutrinas sociais, mas igualmente aos

contextos sociais e económicos donde emerge o processo de profissionalização” (Santos, 2011:31).

Efetivamente, os termos ‘profissão’ e ‘profissional’ são confusos e são utilizados de forma diferenciada e potencialmente contraditórias.

Carr-Saunders define profissão quando um número definido de pessoas começa a praticar uma técnica definida, baseada na formação especializada, cuja visão ressalta a importância dada à especificidade das tarefas e à competência do indivíduo no desempenho profissional. Parsons refere que “o desenvolvimento e a importância estratégica crescente das “profissões” constituem sem dúvida, a mudança mais importante que se deu no interior do sistema de emprego das sociedades modernas (...) Do ponto de vista das transformações estruturais da sociedade do Séc.XX, a emergência massiva do fenómeno “profissional” ultrapassa em significado os da especificidade dos modos de organização de tipo capitalista ou socialista” (cf. Dubar, 1997:129). Para o autor, o conceito de profissão baseia-se em três dimensões: a) um saber prático articulado com um saber teórico resultante duma formação específica; b) uma competência específica que lhe confere autoridade na aplicação prática dos saberes; uma dupla atitude profissional, baseada na neutralidade da ação e o interesse empático junto dos clientes (Dubar, 1997; Rodrigues, 2012; Santos, 2011)

Assim sendo, na perspetiva “funcionalista das profissões”, o monopólio das tarefas profissionais apoia-se numa dada competência técnica, cientificamente fundamentada e na aceitação da utilização de um código ético que regula o exercício da atividade profissional. Acrescentam ainda os funcionalistas, tais como Chapoulie, algumas propriedades derivadas, que consistem numa “formação profissional longa em estabelecimento especializado; num controlo técnico e ético das atividades exercidas, pelos técnicos considerados como únicos competentes; um controlo exercido pelas autoridades legais; uma comunidade real dos membros que partilham

identidades e interesses específicos e uma pertença através dos rendimentos de prestígio e de poder” (cf. Dubar, 1997: 131).

A profissão como “organização” dos processos sociais estruturantes é igualmente um aspeto a considerar. Esta visão, na perspetiva funcionalista, e segundo Merton, é fulcral distinguir as funções manifestas (vocação) das funções latentes (organização fechada) das organizações profissionais e das suas políticas de formação (cf. Dubar, 1997: 144). Para o autor, um dos principais mecanismos pelos quais as profissões se transformam em organizações fechadas, é a burocratização das carreiras, onde o diploma assume um lugar de destaque, na medida em que permite distinguir quem “entrou na profissão pela ‘porta grande’ da via universidade ou pela ‘porta pequena’ da via profissional especializada e desvalorizada” (cf. Dubar, 1997: 144).

Assim sendo e tal como nota Santos (2011), na lógica do discurso dos funcionalistas, as principais características duma profissão ancoram nos seguintes eixos: a) saber científico resultante duma formação especializada; b) existência de órgãos reguladores do exercício da prática profissional; c) a criação das profissões resulta duma resposta a determinada necessidade social; d) uma comunidade unida em torno de um código de ética e valores.

A abordagem da profissão à luz da perspetiva do interacionismo simbólico (escola de Chicago) é explicada por Everett Hughes, num artigo de sua autoria denominado “*Men and their work*”. Nesta corrente de pensamento, o “termo profissional deve ser tomado como uma categoria da vida quotidiana, implicando um juramento de valor e de prestígio” (cf. Dubar, 1997: 132). Hughes introduz duas noções fundamentais na sua “teoria da profissão”, a de “diploma” (*licence*) e de “mandato” (*mandate*), consistindo a licença na autorização legal para o exercício de algumas atividades, e o mandato no dever e obrigação legal de assegurar uma determinada função específica (cf. Dubar, 1997:134). Para os

interacionistas, a divisão do trabalho implica uma separação de algumas funções de forma hierarquizada: as funções específicas ou sagradas e as secundárias ou profanas. Para Hughes, estas considerações representam apenas o sentido estrito de “profissional”, devendo ter em conta um segundo critério mais lato da profissão, que reside na existência de instituições com a missão de proteger os diplomas e a manter o mandato dos seus membros. Para o autor, é necessário atender aos intermediários entre o Estado e os profissionais, cabendo-lhes a gestão dos erros profissionais (cf. Dubar, 1997:135). Acrescenta ainda o autor que um dos critérios importantes a ter em consideração é o de carreira, enquanto meio de socialização “qualquer profissão tende a constituir-se em grupo de pares com o seu código informal, as suas regras de seleção, os seus interesses e a sua linguagem em comum e a segregar estereótipos profissionais que excluem, realmente, os que não lhes são conformes” (Dubar, 1997:135). De notar que Hughes define carreira como “soma total das disposições e orientações que fornece a chave da distribuição dos profissionais entre as diferentes vias da carreira e os diferentes tipos de práticas” (cf. Dubar, 1997: 138). Em síntese, no âmbito das perspetivas interacionistas, a abordagem da profissão coloca em ênfase a importância da biografia e da interação, considerando ainda que “as atividades profissionais não podem ser apreendidas fora do seu contexto de interação e desenquadradas dos processos de distribuição social” (Santos, 2011: 23)

Para Freidson, numa perspetiva próxima do interacionismo simbólico, diz que “esta burocratização das carreiras permite legitimar o poder interno à profissão através de cursos e diplomas de elites reservados a categorias específicas encarregadas na manutenção de ordem simbólica da profissão” (cf. Dubar, 1997: 144). Argumenta o autor que se trata de uma situação perversa, na medida em que “a profissão torna-se num “corpo” mais preocupado com o funcionamento interno e com o respeito pelos seus procedimentos burocráticos do que com a qualidade dos serviços” que presta (cf. Dubar, 1997). Subjaz na tese freidsoniana, a ideia de que a

legitimidade da atuação de um grupo profissional redefine o sentido e as características duma profissão, encontrando-se relacionado com o seguinte: “a) um saber formal e especializado validado pelo conhecimento adquirido; b) a existência de um mercado fechado de trabalho onde o acesso é reservado aos profissionais; c) a existência de um campo e um espaço profissional adequado e controlado pelos trabalhadores especializados; d) uma formação longa, formal e controlada diretamente pelas elites profissionais” (Santos, 2011: 28-29).

Analisada de forma sumária a noção de profissão, apercebe-se que o estudo das profissões enquanto grupos ocupacionais caracterizados pela autorregulação, baseados no conhecimento e na orientação dos serviços, foram alvo de diferentes discussões durante o século XX. Se a definição de profissão assenta para alguns autores na situação relacional e de interação entre os clientes e a sociedade, para Johnson (1972) a profissão tem na sua base o poder de controlar algo, ou seja, o poder de dominar. Por outras palavras, para este autor, uma profissão constitui-se numa forma particular de ocupação, cuja principal característica é o controlo que detém. A par desta característica, Larson (1977) acrescenta ainda uma outra, isto é, as capacidades que as profissões em geral detêm para fechar o mercado, por um lado e por outro, a capacidade de controlar esse mesmo mercado.

Na verdade, ao longo dos tempos têm vindo a ser desenvolvidos vários conceitos: profissão, profissionalização e profissionalismo, que por sua vez necessitam de ser (re)interpretados, como sugere Evetts (1999). Vejamos agora estes conceitos, tais como *profissionalização e desprofissionalização* que na aceção de Dubar é um debate permanente e um duplo movimento recorrente. Legault elaborou uma definição de profissão agregadora às duas categorias de profissão liberal ou sabia e a de ofício, “a profissão é uma organização suscetível de standardizar a formação, de definir o saber legítimo e de controlar a oferta de trabalho através de um monopólio da referida definição” (cf. Dubar, 1997:148). Para a autora esta definição consegue identificar um eixo comum às problemáticas ditas “neomarxistas”

e “neoweberianas”, traduzíveis em três correntes sociológicas principais. A primeira, representada por Braverman que coloca o problema no determinismo capitalista na génese dos processos de proletarização e de desprofissionalização, fundados numa economia de mão-de-obra e de divisão das tarefas. A segunda corrente de Johnson e Freyssenet, coloca o enfoque na polarização das qualificações, ou seja, a sobrequalificação de uma minoria (essenciais à valorização do capital) e desqualificação da maioria. A terceira, Larson e Deber et al., na não proletarização dos profissionais assalariados, valorizando os valores do *expertise*, assente no modelo da organização profissional. Trata-se de uma tese que faz referência a um espaço duplo, o espaço da organização do trabalho “interno” da empresa e o espaço da organização profissional “externo”, onde os profissionais assalariados mantêm as formas de associação, de construção e de defesa das suas capacidades de *expertise*. É dentro destes dois espaços que o indivíduo se define em relação às identidades profissionais e sociais dos assalariados. Esta problematização do conceito de profissão, vai de encontro com o “fechamento social” weberiano que, segundo Saks, consiste no “processo pelo qual uma dada categoria social tende a regular a seu favor as condições de mercado face à competição atual ou potencial dos pretendentes, restringindo o acesso às oportunidades específicas de um grupo restrito de elegíveis” (cf. Dubar, 1997: 149).

Segundo Larson, “os profissionais assalariados como os profissionais liberais são aqueles que conseguiram organizar a aquisição e a legitimidade da sua competência, em vastos campos funcionais, na base dos títulos oficiais de que são detentores” (cf. Dubar, 1997: 150). Porém, segundo Larson e Paradeise, para legitimarem essa posição é necessário existirem dois fatores, sendo o primeiro a existência de instituições revestidas de autoridade pública com o poder de validar e sancionar os seus membros, e o segundo a presença de uma relação entre o diploma e a posição na divisão social do trabalho, baseados num reconhecimento dos públicos

externos assentes no valor da necessidade e nos públicos internos, que são os empregadores e os outros profissionais (cf. Dubar, 1997: 150). Acresce-se ainda que para Larson, este processo denomina-se de trabalho de argumentação, que tem como principal função estabelecer a correspondência entre a demonstração da eficácia do profissional na satisfação da necessidade com a esfera teórica que legitima cientificamente a profissão. É neste mecanismo de “transação” entre o reconhecimento pelo empregador das “competências” baseadas num título e a “mobilização” deste saber da parte do profissional assalariado, para a empresa, que se reorganiza o modo da “gestão da mão de obra, que ao mesmo tempo preserva os profissionais da proletarização e os mantém separados daqueles assalariados que não conseguiram a ‘profissionalização’” (cf. Dubar, 1997: 150). Como qualquer transação, esta também é caracterizada pelo seu perfil de instabilidade assente na possibilidade dos profissionais “arriscarem a serem desprofissionalizados, mas também os não-profissionais aspirarem a uma profissionalização” (cf. Dubar, 1997). De notar que “as estruturas formais que legitimam o processo de profissionalização são, neste caso, as universidades, as associações profissionais e o Estado” (Santos, 2011: 29).

Para a autora J. Evetts (1999) bem como para muitos autores, o conceito de profissionalismo, de entre os já anteriormente mencionados parece constituir-se um aspeto importante a considerar na reflexão sobre as profissões. Freidson (1994) foi um dos primeiros autores a debruçar-se sobre este conceito uma vez que para o autor é uma forma específica de controle ocupacional do trabalho, com vantagens distintivas dos grupos ocupacionais sobre o mercado e demais formas burocráticas de controle, fundada na “capacidade e autonomia para organizar o seu trabalho, sublinhando e valorizando os efeitos de expansão do conhecimento e do crescimento do número de profissionais capazes de aplicar os conhecimentos e competências especiais na resolução dos problemas” (Rodrigues, 2012: 92). É por este facto que entende o autor que a lógica

dessa capacidade de resolução se entrosa com a ideia de responsabilidade, razão pela qual se deve definir o profissionalismo a partir dos interesses dos clientes/pacientes/utentes, considerando que a base do profissionalismo se situa no plano do “servir” baseado no conhecimento. Desta forma apela para a necessidade da educação e formação específica, aliada à experiência (Evetts, 1999: 122).

Não menos verdade, estas realidades concorrem para a génese e reforço do fechamento do processo ocupacional, ou seja, do monopólio sobre a capacidade para o exercício da atividade, e habilidades para o desempenho do serviço. Parafraseando Evetts (1999), nunca devemos esquecer que o conceito de profissões inclui duas características fulcrais: por um lado, a capacidade para deter autonomia sobre o serviço a desempenhar, por outro lado, o conhecimento e o poder para controlar o monopólio, ou seja, o poder de monopolizar, que por sua vez lhe confere uma certa liberdade de atuação e de poder para dominar sobre.

Se a ideia que normalmente temos do conceito de profissionalismo é a de que se reporta ao controlo dum trabalho, então é de considerar que os profissionais devem ser conduzidos por códigos éticos e por comportamentos motivacionais, que lhes permitam ter um bom desempenho, tendo sempre em vista o cliente e que se deve prestar o melhor serviço possível. Neste sentido, torna-se fulcral que os profissionais devam de ter desde cedo uma socialização e formação sobre tais conteúdos (Evetts, 1999). Face à exacerbação dessa ideia de conhecimento e qualificação específica, não é de admirar que alguns autores como Rodrigues (2012) argumenta que num movimento de contraproceto de profissionalização-desprofissionalização, “a erosão do monopólio do conhecimento dos profissionais (...), pela necessidade de padronização das aprendizagens, bem como pela revalorização da componente do conhecimento profissional decorrente da experiência empírica (, torna) difícil exercer sobre ele qualquer forma de monopólio, dada a sua natureza fragmentada” (Rodrigues, 2012: 94).

Face ao exposto, admitimos que a qualificação surge como um produto codificado de “modelos profissionais”. Porém, é de colocar a seguintes questões: - existirão modelos caracterizadores das transações entre os profissionais e os empregadores, que espelhem a relação entre as competências exigidas (qualificações dos empregos) e as competências adquiridas (qualificações dos indivíduos) pelos assalariados? - existem correspondências típicas entre as categorias dos empregos e as formações dos indivíduos? Para responder a estas questões Dubar (1997), recorre a dois estudos, um de Moore datado em 1969, americano, que identifica quatro níveis de identidade profissional (valorização pelo resultado e identificação a um posto; valorização pela função e identificação com um estatuto; valorização pela formação e identificação com a disciplina; os que não têm qualificação reconhecida nem hipóteses de carreira). E ao estudo de Rivrad que assenta em três modelos de valorização da força de trabalho, em empresas francesas (modelo de artífice; modelo de oficial e modelo de físico). A questão de partida de Moore (cf. Dubar, 1997: 152) consistia em averiguar “quais são os quadros legítimos de identificação dos assalariados que a literatura sociológica admite?”, defende as identificações dos assalariados se baseiam em normas práticas e informais consolidadas na experiência do trabalho, estruturando-se de forma duradoira, confirmando as identidades profissionais e identificando-os a comunidades profissionais. A questão de partida de Rivrad consistia sobre as “expectativas de carreira dos quadros e sobre diversas representações comuns a partir das quais indivíduos e empregadores baseiam os seus comportamentos” (cf. Dubar, 1997: 152), estabelece a correspondência entre as estratégias de carreira, imposta pelo reforço da legitimidade do modelo argumentativo e as etapas profissionais de progressão típica, baseadas em lógicas económicas e sociais. No essencial, existe correspondência entre os dois modelos.

Considerando as formas institucionais, as grandes empresas ou dominantes possuem um mercado interno e formas de regulação conjunta, remetendo

para as empresas dominadas o mercado secundário. Assim, Dubar argumenta (1997), que em relação à aprendizagem, estes dois tipos de mercados promovem tipologias de aprendizagem dispare, originando dois tipos de sistemas de representações entre o trabalho e o não trabalho, sendo o primeiro direcionado ao mercado interno de aprendizagem abstrata/mobilização para o trabalho/carreira e o segundo ligado à aprendizagem concreta/mobilização para fora do trabalho/empregos precários (mercado secundário). A verdade é que este processo formativo remete para dois tipos distintos de socialização. Uma direcionada para o mercado primário de “mobilização para o trabalho, integração nacional, diploma escolar e carreira profissional remetendo para um sistema de representações assente na estabilidade do emprego e na realização profissional” (Dubar, 1997: 168). E outro sistema de representações direcionado para o mercado secundário com a ausência de carreiras, marcado pela instabilidade e precariedade do emprego. É necessário frisar que a existência de qualquer construção de organização ou de mercado “profissional” é sempre acompanhada por um processo de exclusão dos “não-profissionais”, qualquer socialização profissional é seletiva o que implica que alguém fica da parte de fora do sistema (Dubar, 1997).

Assim sendo parece que existe um mercado do trabalho fechado e um modo integrado de socialização profissional. Foi Pardeise que definiu os “mercados fechados” como sendo espaços sociais onde “a distribuição da força do trabalho pelos empregos estava subordinada a regras impessoais de recrutamento e de promoção, incluído neles os profissionais liberais, profissões com estatuto nacional e os mercados internos” das empresas (Dubar, 1997: 169). Nesse mercado a formação é fundamental ao acesso aos empregos e de regulação dos interesses entre o Estado, empregadores e assalariados. Esses diplomas dificilmente podem ser negociados no mercado de trabalho exterior, originando um sistema de “fechamento” que é assegurado pelo sistema de funcionamento do sistema de emprego (Dubar, 1997; Rodrigues, 2012).

A formação é essencial quer para o acesso (formação inicial), quer para a evolução das carreiras (formação em alternância). Este tipo de mercado permite um modo de socialização profissional com uma articulação eficaz entre os três momentos formativos “(formação geral prévia/ formação profissional acompanhamento da carreira/experiencia do trabalho) constituindo um poderoso argumento de mobilização e de negociação no jogo institucional” (Dubar, 1997: 170). Este modelo foi seguido pelas organizações do tipo burocrático públicas e privadas, permitindo a uma parte dos assalariados, desenvolver uma forte mobilização para a empresa em troca de perspectivas de carreira e acesso ao poder (Dubar, 1997; Rodrigues, 2012).

Em síntese, aceitamos a ideia duma concordância simétrica com os trabalhos Dubar e Tripier (1998) de que o termo profissão pode ser sistematizado em quatro significados principais: a) profissão = declaração (identidade); profissão = função (posição profissional); profissão = especialização (especialização profissional); profissão = emprego (classificação profissional).

Assim sendo, parece que ganha importância a tese de Abbott (1988) de que para compreender os traços de diferenciação duma profissão em relação a outra é necessário analisar as próprias diferenças e semelhanças de cada uma delas, designadamente no que concerne à tipologia do trabalho, às formas de jurisdição, à estrutura formal e informal da profissão. Aliás para Abbott (1988), é pela ênfase no campo da jurisdição que se percebe o sistema de profissões e a sua diferenciação interna, e relação com o contexto cultural e social. Neste sentido, para estudar e compreender as profissões, torna-se necessário analisar pelo menos os seguintes tópicos: Conhecimento e autonomia; Credencialismo; Divisão do trabalho; Mercado de trabalho; Quadro de valores.

Em síntese, parafraseando Rodrigues (2012), subscrevemos a ideia de que os saberes, as competências e o conhecimento científico são fulcrais para a

dinâmica das profissões, ou melhor, são indispensáveis na consolidação dos processos multidimensionais de desenvolvimento profissional, e que não sendo as profissões entidades isoladas, mas sim enquadradas num sistema de interdependências, representando o conhecimento abstrato, dito no sentido de Abbott (1988), um forte recurso de disputa jurisdicional, de sobrevivência e de defesa face a intrusos.

Quadro 2: Tópicos para a análise dos grupos profissionais

Tópicos	Operacionalização				
	Conhecimento e autonomia	Credencialismo	Divisão do trabalho	Mercado de trabalho	Quadro de valores
Temas de análise	Relação entre saber e poder profissional	Formação e aquisição de competências; Diplomas e acesso ao mercado	Grupo profissional e divisão do trabalho; Fronteiras e relações entre grupos profissionais	Acesso, fechamento e abertura do mercado de trabalho; Efeitos das condições trabalho na autonomia e decisão	Valores dominantes referentes à autonomia, trabalho, conhecimento, remunerações
Objeto de análise	Atividades e competências; Controlo ocupacional; Avaliação do serviço prestado	Credenciais e diplomas para o acesso ao mercado; Acesso à formação; Processos de aquisição de competências	Jurisdição e fronteiras jurisdicionais	Requisitos de acesso ao mercado; Mecanismos de proteção; Relação entre empregadores e beneficiários dos serviços	Discursos sobre as condições de exercício profissional e a profissão; Códigos de ética profissional; Discursos sobre a defesa do interesse público; Perceções públicas e confiança pública na profissão

Fonte: Adaptado de Rodrigues (2012: 111)

1.2.1.3. Um olhar nas dinâmicas das identidades profissionais e sociais

Analisada anteriormente de forma sumária os conceitos de identidade e de profissão, denota-se que a noção de identidade profissional é complexa, devendo-se “atender não só o conjunto de valores e representações atribuídas, bem como o contexto onde a ação profissional tem significado” (Santos, 2011:70). Tomando como pano de fundo esta ideia e as perspetivas de Dubar e outros que seguimos até agora, vejamos de seguida os

diferentes aspetos que o autor perspetiva em relação às dinâmicas das identidades profissionais e sociais.

Iniciamos com a abordagem do *modelo de retirada ao processo de exclusão: a identidade do executante “estável” ameaçado*.

A identidade para outro: A exclusão fora do modelo da competência. Enquadram-se neste domínio os indivíduos desprovidos de capacidades exigidas para acederem à profissão ou mesmo para desenvolverem competências profissionais. Este modelo de competências perspetiva os indivíduos como incapazes de mostrarem indício de mobilização para as empresas quer de boa vontade quer de participação nas iniciativas, formando uma identidade social virtual (cf. Dubar, 1997: 187-188).

A identidade “biográfica” para si: saberes e estabilidade de emprego. Inserem-se neste campo, os indivíduos que não esperam qualquer tipo de evolução profissional. O seu objetivo é se manterem no seu posto até à idade de reforma, considerando que não tem formação inicial, não toleram a formação continua, estão fortemente condicionados ao posto de trabalho, não estando inseridos em redes, portanto a sua única visão de futuro é a reforma. Acreditam que a estabilidade está ligada ao desempenho do posto de trabalho e que esta é adquirida pela experiência, considerando a mudança como uma forma de sanção (cf. Dubar, 1997:188).

A identidade relacional para si: dependência do chefe e trabalho instrumental. Perspetiva-se aqui que o espaço de reconhecimento situa-se no seu posto de trabalho, escritório, atelier, mas nunca na empresa, que é visionada como uma entidade abstrata. Esta identidade relacional privilegia a transação objetiva (equilíbrio contributivo/retribuição) em relação à transação subjetiva (relação passado/futuro) ao contexto espacial (espaço de investimento e reconhecimento) ao contexto temporal (carreira). Tratam-se de componentes identitários de estabilidade do emprego, aprendizagem da tarefa, dependência em relação ao chefe, relação

instrumental do trabalho, conjunto que formam um sistema identitário fechado (cf. Dubar, 1997:189-190).

Crítica do modelo de retirada. A configuração de executante estável, supostamente ameaçado de exclusão está enquadrada no modelo de retirada de Sainsaulieu (1997, 1985). A atitude de retirada, com a adoção das empresas do modelo de competência, torna-se cada vez mais prementes os processos de exclusão. A retirada que se segue à reforma, não sendo voluntária, mas uma transformação ligada à passagem do trabalho para o não trabalho, é física seguindo-se uma rutura com o mundo social, marcada de perdas do laço social constituintes das relações anteriores do trabalho e do próprio estatuto social (cf. Dubar, 1997:193-194).

Vejamos agora um outro modelo. *Do operário de ofício ao “novo profissional” a identidade bloqueada.*

A identidade para outro: modelo do operador polivalente gestor. Para o assalariado, as empresas definem um “modelo de competências” baseado na polivalência. É esta ideia plural que mobiliza um conjunto de competências que contribuem para a construção das identidades virtuais; e são no confronto com estas que os assalariados constroem as identidades reais (cf. Dubar, 1997:198-199).

A identidade “biográfica” para si: Diplomas técnicos e carreiras de ofício. São enquadrados nesta categoria os diplomados do ensino técnico. Tem em comum a definição a partir do ofício ligado à sua formação inicial, projetando-se na especialidade onde está inerente uma progressão regular, resultado da antiguidade e do aperfeiçoamento técnico da especialidade. Assumem uma posição de não estigmatização com a hierarquia com uma participação dependente e vigilante, ou seja, fazem formação sem acreditar nela e multiplicam-se em sinais de boa vontade, como forma de manutenção dos seus empregos (cf. Dubar, 1997: 199-200).

A identidade “relacional” para si: Reconhecimento suspenso e conflito latente. Os assalariados, que assumem uma posição de bloqueamento em relação às formas de organização e gestão do trabalho, referem relações difíceis com a hierarquia, uma vez que esta não os reconhece como especialistas, reduzindo o seu papel a meros executantes. Possuem uma forte consciência contributiva, retribuída de forma desigual, quer financeiramente quer a nível simbólico. Promovem a dissolução das especialidades e uma dissolução das identidades de ofício, obrigando-os a renunciarem as identidades singulares em prol das coletivas, transformando-os em homens disponíveis pelo seu espírito de equipa (cf. Dubar, 1997:201).

A crise do espaço social de reconhecimento. As identidades de ofício insistem no importante reconhecimento que requerem do Estado, das populações e dos grupos profissionais portadores da identidade coletiva, papel desempenhado por muito tempo pelas estruturas sindicais. Hoje ele, devido ao enfraquecimento dessas estruturas, não constitui um espaço de reconhecimento produtor dessas identidades. Admite-se que não é na empresa que se constitui o espaço de estruturação e de reconhecimento deste tipo de identidades. Não estando reunidas as condições de reconhecimento de utilidade social, provoca como forma de reivindicação identitária, um forte apelo à referência de ofício, e a constituição de focos de conflito entre os atores da modernização da empresa (cf. Dubar, 1997:204-205).

A crise das “ideologias defensivas de ofício”. As identidades virtuais dos novos ofícios assentes nos saberes de procedimento e no reconhecimento das capacidades de *expertise* diferem das antigas na forma como consideram os fatores de constrangimento da identidade. As identidades de ofício antigas consideravam inseparáveis as clivagens que valorizavam o trabalho masculino em detrimento do trabalho feminino. Era reservado ao homem viril as identidades de ofício conectadas com a força e o risco, sendo naturalmente o trabalho feminino inferior na esfera do ofício e

dominado na esfera doméstica. Já não são estes os motivos constrangedores às identidades de ofício. Atualmente são considerados o bloqueamento das identidades estruturadas em torno de um modelo “profissional” no seio das grandes empresas (cf. Dubar, 1997:205-207).

Um terceiro modelo perspetivado por Dubar, trata-se *do modelo “carreirista” ao processo de mobilização: a identidade de responsável em promoção interna.*

A identidade para outro: o modelo de evolução pela e na empresa. Este modelo do assalariado “responsável”, sempre em evolução, faz a associação do sucesso da empresa ao seu próprio sucesso profissional e social. A identidade visada (para o outro) é construída pela própria empresa, consistindo a condição de validação o envolvimento sem reservas do assalariado na formação realizada pela empresa. A sua identidade social virtual consiste na identidade de empresa (somente pelo e no projeto de empresa) (cf. Dubar, 1997:209-210).

A identidade “biográfica” para si: evolução profissional e formação continua interna e “integrada”. Os assalariados com esta tipologia têm em comum, o facto de no passado já terem conhecido mobilidade dentro da empresa, de serem diplomados e de possuírem o desejo de saber mais. Correspondem a expressões de pertença, que aliados aos conhecimentos teóricos formam os conhecimentos denominados de saberes de organização. Este tipo de formação, concebida como unidade complexa de aprendizagem, além de reforçar o sentimento de pertença entre o indivíduo e a empresa, contribui para a estruturação da identidade profissional (cf. Dubar, 1997:210-211).

A identidade “Relacional” para si: Reconhecimento recíproco e mobilização no trabalho. Os assalariados “responsáveis em promoção interna” insistem nas boas relações com a hierarquia da empresa, mesmo na resolução dos problemas, baseando as suas atitudes sempre responsáveis, obtendo, assim,

o reconhecimento das hierarquias, o que os leva a não se considerarem como meros operário executantes, mas sim como técnicos, colaboradores, contramestres ou quadros responsáveis. Assim, a identidade de empresa, combina uma forte contribuição e forte retribuição, potenciando as duas transações que a compõem, a transação objetiva e a transação subjetiva, fortalecem-se uma à outra na construção de uma identidade simultaneamente reconhecida na empresa e socialmente legítima (cf. Dubar, 1997:211-212).

Quadro 3: Configurações identitárias no campo profissional, segundo Dubar

Eixos	Configurações			
	Executante Estável Ameaçado	Identidade bloqueada	Modelo carreirista	Modelo afinitário
Identidade para o outro	Exclusão fora do modelo de competência	Operador polivalente e gestor	Evolução na e pela empresa	Assalariados que trazem problemas
Identidade biográfica de si	Saberes práticos e estabilidade no emprego	Diplomas técnicos e carreiras de ofício	Evolução profissional e formação interna contínua	Contra mobilidade social
Identidade relacional de si	Dependência do chefe e trabalho instrumental	Reconhecimento suspenso e conflito latente	Reconhecimento recíproco e mobilização no trabalho	Postura crítica e oportunista
Saberes	Saberes práticos	Articulação entre saberes práticos e técnicos	Saberes organizacionais	Saberes teóricos
Identities	Identidade de fora do trabalho	Identidade de ofício	Identidade de empresa	Identidade de rede

Fonte: Dubar (1997) in Santos (2011: 59)

Modelo fusional ou de negociação? A identidade de “responsável promovido”, nas grandes empresas em modernização rápida parece estar entre estes dois modelos, eles já não são só tampões entre as bases e as cúpulas, mas gestores animadores de equipas mais autónomas. Existe parte do modelo de negociação, que consiste na troca entre do investimento na formação e nos saberes profissionais, e que a promoção é obtida, tratando-se de uma transação conseguida. O modelo fusional, embora o “responsável promovido” se identifique grandemente com a empresa (do tipo em

acelerada modernização), existe uma profunda alteração no conceito de mestria, já não é o dar ordens para gerir os recursos humanos que prevalece, mas sim uma mestria que consiste num recurso técnico e um substituto de formação junto dos coletivos de trabalho (cf. Dubar, 1997: 215-216).

Um outro modelo dubariano que interessa referir aqui é do *“modelo afinitário ao processo de conversão: a identidade autónoma e incerta.*

A identidade para outro: assalariados que trazem problemas. Perspetiva-se aqui que os Jovens diplomados trazem problemas, por vezes, de dois tipos às administrações. O primeiro, é que não lhes parecem adequadas as vias de progressão existentes nas empresas, sendo o futuro na empresa problemático. O segundo, é que eles não partilham as atitudes dos assalariados em promoção interna por serem mais individualistas, críticos e instáveis e com fraca mobilização para a empresa. Rigorosamente, não fazem nada como os outros, razão pela qual se lhes atribui identidades de exceção (cf. Dubar, 1997:219-220).

A identidade biográfica para si: A contra mobilidade social. Os Jovens e alguns indivíduos mais velhos diplomados, as únicas formações que lhes interessam são as externas à empresa que conduzem a diplomas reconhecidos, sendo para eles a formação um direito individual de retificação e confirmação da formação escolar. A formação que realizaram é estruturante das identidades, definindo-se muito mais pelo diploma, que pelo trabalho, tem consciência da sua própria valoração que não é compatível pela atribuída pela empresa. A identidade encontra-se desdobrada: a falsa identidade (oficial), é aquela que os outros associam à sua situação atual de trabalho, a identidade verdadeira, para si, é a que pretendem adquirir através de formações. Relativamente aos grupos de referência, eles não se identificam com os que trabalham ao seu lado,

sendo o seu grupo de referência muitas vezes o seu grupo de origem (cf. Dubar, 1997: 220-221).

A identidade relacional para si: Postura crítica e oportunismo. Os jovens diplomados mantêm com a hierarquia relações ambivalentes, relativamente a comportamentos autoritários. Embora se considerem participativos nos processos antirrotina ou que diminuam a carga burocrática da organização, valorizam o diálogo, debates e tudo o que aumente a autonomia do executante, mas chegam a ser vingativos quando a hierarquia não vai de encontro às práticas que valorizam. Formam como que uma subcultura com uma rede de semelhantes, com a mesma postura crítica e os mesmos projetos ou fantasmas de abandono da empresa. Recebem a formação que lhes confere diplomas, ou lhes permitam aceder a postos mais autónomos, mas escapam aos constrangimentos de mobilização coletiva, o que leva a que os considerem numa categoria que recebem uma forte retribuição em troca de uma fraca mobilização (cf. Dubar, 1997:221-222).

Uma articulação instrumental das duas transações. De forma antagónica aos assalariados em promoção interna, estes procuram a autonomia através do posicionamento da transação objetiva com a empresa ao serviço deles próprios, ou seja, da transação subjetiva. De forma estranha às dinâmicas coletivas da empresa eles procuram nas relações de trabalho e nas transações com os seus superiores as formas necessárias para construírem os seus projetos. Este jogo é perigoso, e só possível assente em redes afinitárias que lhes conferem proteção das hierarquias. Segundo Sansaulieu “a identidade dividida destes assalariados revela, portanto, a ausência quase geral de um lugar onde possam articular-se eficazmente os projetos estratégicos da empresa com os projetos biográficos dos seus assalariados” (cf. Dubar, 1997: 223). As mulheres insistem na transferência deste tipo de valoração para a esfera familiar, porque lhes parece que os valores que estão inerentes a este tipo de identidade não estão presentes nas dinâmicas internas da empresa. O homem, a partir de momento que a transação objetiva não é alterada, tal como as regras informais, utilizam

essas mesmas regras, fingindo aderir-lhes para avançarem com a transação que lhes é importante, aquela que os realiza na identidade para si, contudo, de forma geral a empresa só reconhece aqueles que a servem, arriscando com este jogo nunca ver reconhecido aquilo que deseja ser (cf. Dubar, 1997: 222-223).

Em suma, face ao exposto, concordamos com a tese Santos (2011:70) de que “é difícil precisar um modelo profissional, ou melhor ainda, construir um conjunto de indicadores sobre o que é, ou o que deve ser, uma profissão”, na medida em que existe uma pluralidade das formas de organização das identidades profissionais.

1.2.1.4. Novos e velhos discursos sobre as dinâmicas identitárias

Falar de identidade não se resume à abordagem de um fenómeno psicológico ou sociológico de um ator e da posse de uma categoria socioprofissional. Compreender “a identidade profissional, enquanto fenómeno sociológico, passa por uma abordagem da relação indivíduo-organização, no âmbito da qual as interações sócio-organizacionais vão estruturando o quotidiano dos atores” (Silva, 2004: 113).

A teoria produzida por Dubar (1997), baseia-se num conjunto de investigações empíricas, todas realizadas em França, entre 1960 e finais dos anos 80. Durante este período existiram crises sociais e económicas profundas, que alteraram verdadeiramente a configuração do mundo do trabalho, imposta após a segunda guerra mundial, ou seja, o paradigma da programação científica taylorista do trabalho deu lugar a uma configuração flexiva do trabalho e o mundo desde então sofreu mutações colossais, principalmente com o fenómeno da globalização.

Todos os tipos de mercados e sociedades viram alterados e destabilizadas as formas “típicas” de funcionamento, as grandes empresas tornaram-se voláteis na forma de se afirmarem nos mercados, transferindo as suas

produções ao sabor das condições mais favoráveis, imprimindo instabilidade nos seus colaboradores e provocando, um sentimento de impotência do Estado e das pessoas em manter as condições de trabalho e por consequência os modos de vida das populações, deixando de existir aquilo que por muitos anos se apelidou de emprego para a vida.

A evolução tecnológica do final do século XX que deu suporte ao capitalismo abraçou de forma vil as sociedades, acentuando essas transformações e fazendo com que modelos válidos se transfigurem em inválidos de um momento para outro consoante o tempo e o local, assistindo-se ao declínio de atividades consolidadas, e ao aparecimento relevante das crises de identidades profissionais.

Neste âmbito, embora considere a análise de Dubar (1997) em muitos aspectos válida até aos dias de hoje, pode ser criticamente observada e verificada a sua compatibilidade temporal e territorial. Explicitando, Dubar (1997), utilizou nas suas entrevistas três dimensões de análise, o mundo vivido do trabalho; a trajetória socioprofissional e a formação, resultando da interação destes três domínios a definição de identidade profissional.

No entanto, antes de discorrer sobre a questão da identidade profissional e de modo a acompanhar a sequência do pensamento de Dubar (1997), importa explorar o termo socialização, que segundo o autor tem assumido ao longo dos tempos distintos significados e perspectivas.

De acordo com a abordagem piagetiana, a socialização dá-se com o enfoque no indivíduo-criança, não considerando o contexto, ou seja, resume a análise ao processo de desenvolvimento do indivíduo ignorando a evolução dos sistemas simbólicos e das representações sociais. A abordagem culturo-funcionalista vem defender que os indivíduos são o resultado da cultura do meio onde nascem sendo a socialização o veículo de adaptação do indivíduo ao meio. Então, será que em contextos culturais diferentes o processo de socialização é igual? Ou o indivíduo é programado em exclusivo pelo meio onde nasce? Para dar respostas a estas questões,

Dubar (1997) alude que a socialização não pode ser vista de forma redutora do ponto de vista cultural, não pode ser reduzida a uma única dimensão seja ela individual ou social, mas assenta na dualidade irreduzível entre o individual e o social. Recorre a vários autores para fundamentar a sua tese analisando em Weber a socialização comunitária (coletividade de pertença) e a socialização societária (interesses comuns), sendo estes identificados como tipos ideais de níveis de socialização presentes em qualquer relação social. Em Mead, Dubar (1997) toma em consideração a socialização como o construto da identidade social do “eu”, que interioriza o espírito do grupo e ao mesmo tempo o “eu” que dá a possibilidade do indivíduo se afirmar no próprio grupo, sendo resultado desta dualidade do “eu” a consolidação da identidade social e do processo de socialização. Recorre ainda a Berger e Luckmann para definir os níveis de socialização (primária e secundária), consistindo a socialização primária na aquisição pela criança dos saberes de base (família, meio social e escola) e a socialização secundária à incorporação dos saberes especializados (profissionais). Resultado destes dois níveis de socialização, poderá existir entre eles uma continuidade ou pelo contrário uma rutura, só sendo possível à socialização secundária a produção de identidades e atores sociais duradouros, sendo imperativo a existência de determinadas condições ao seu sucesso, tornando-se num processo inacabado, que acompanha o indivíduo ao longo da vida.

Dubar define identidade como o “resultado simultaneamente estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, em conjunto, constroem os indivíduos e definem as instituições” (1997: 105). Esta perspetiva é corroborada por Santos (2011) e Silva (2004), que defende o processo de construção da identidade profissional de complexo, socialmente construído e operatoricamente inacabado, tendo em conta a multiplicidade de identidades existentes nos contextos de ação profissional e os movimentos de rutura e de continuidade inerentes às trajetórias

biográficas e profissionais existentes nos mundos sociais de relações inter e intrapessoais.

Dubar (1997), entende a construção do conceito de identidade social em dois processos determinantes, o biográfico (identidade para si) e o relacional (identidade para o outro). Aqui coloca-se a questão, fundamental, será possível uma abordagem sociológica, considerando a definição de Dubar? Ele considera que sim, desde que se observe a relação entre as duas identidades no interior do processo de socialização. A ser, o processo biográfico, consiste na construção ao longo do tempo das identidades sociais e profissionais, baseados nas categorias disponibilizadas pelas instituições (família, escola, mercado de trabalho e empresa) ou seja de forma cronológica, inicialmente surgem as identidades sociais herdadas pelas gerações anteriores, depois no decorrer da socialização primária as identidades adquiridas e por ultimo as identidades profissionais conferidas no decorrer da socialização secundária, sendo estas dependentes da formação. O processo relacional, segundo Sainsaulieu são as formas de experiencia relacional e social do poder, ou seja, as relações que se estabelecem entre o individuo e o grupo no trabalho, na identificação com os pares, na relação com o chefe e com os outros grupos. É da articulação destes dois processos e da sua interação da trajetória social e dos sistemas de ação, que de forma abrangente se visiona a construção da identidade social (Dubar, 1997).

Sistematizando, podemos dizer que Dubar (1997) identifica quatro configurações identitárias no campo do trabalho, que são o resultado da dupla transação entre o individuo e a instituição e entre o individuo e o seu passado, produzidas pela articulação entre a identidade virtual atribuída pelo outro e a real para si.

A primeira é designada por identidade fora-do-trabalho composta essencialmente por indivíduos com insucesso escolar, sem motivação para a formação. Estes assalariados são de baixo nível de qualificação, sem rigor

no desempenho das tarefas, não possuindo capacidades para alterarem as suas atitudes face ao trabalho, demonstrando uma forte dependência das hierarquias. O saber é baseado em saberes práticos, sendo o emprego vital à sua sobrevivência, estando no centro da sua identidade a relação trabalho/fora do trabalho.

A segunda consiste na identidade do ofício, corresponde a indivíduos polivalentes funcionalmente, desempenhando várias tarefas em vários postos de trabalho, não correspondendo às suas expectativas o seu emprego atual. Dizem-se não reconhecidos pelas hierarquias estando bloqueados e preocupados com o futuro.

A terceira é a identidade de empresa que implica trabalhadores que aliam os seus saberes práticos com os organizacionais, apostam nas boas relações com a hierarquias e na formação permanente em sintonia com as necessidades da empresa.

A quarta consiste na identidade de rede, é onde se inserem os jovens sobrediplomados, que possuem os seus postos de trabalho desenquadrados com o seu nível de formação devido às conjunturas económicas e sociais desfavoráveis. São individualistas, mantendo com as hierarquias relações de tensão de rebeldia, mas também de inovação. Estes indivíduos definem-se pelo diploma e não pelo trabalho, visionando sempre um futuro na empresa incerto e difícil.

De relevar que Marques (2004), desenvolveu um estudo empírico entre doze jovens engenheiros e identificou três modos significativos de inscrição identitária, o primeiro designado de “modelo de moratória”, composto pelos jovens do sexo feminino que atribuem uma dimensão secundária à vida profissional, assumindo uma menor capacidade de projeção de um futuro profissional. O segundo, é o caso contrario, típico dos jovens engenheiros do sexo masculino, que projetam o seu percurso profissional, formando “modelos de socialização antecipatória” do projeto profissional, “da incorporação de dispositivos simbólico-culturais em torno do

lugar/posição a assumir no sistema de relações sociais”. Por último o modelo de “experimentação”, onde os jovens engenheiros intercalam momentos de criatividade com momentos de incerteza na projeção dos futuros.

Analisando a identidade de rede de Dubar (1997) e as inscrições identitárias propostas por Marques (2004) para jovens engenheiros, denota-se uma harmonização das duas especificamente aos campos da incerteza, e na relação às variáveis de género que assumem características disparees em relação à perspetivação do futuro. Para Marques assente “num corpus de conhecimento teórico e empírico consolidado, proveniente de investigação sociológica recente nacional e da internacional, confirma que a maioria dos percursos profissionais dos jovens diplomados do Ensino Superior se caracteriza pela incerteza, descontinuidade e menor correspondência do diploma ao emprego” (cf. Caria, 2010: 299), contudo a posse desse diploma, embora não garanta o acesso ao emprego como antes, constitui condição necessária ao acesso e manutenção desse mesmo emprego. Ainda segundo a autora a análise sociológica deve de se focalizar sobre a forma como a empregabilidade (forma de aceder a um emprego), se posiciona, bem como na compreensão das disposições motivacionais dos jovens diplomados, das suas trajetórias formativas e profissionais e das estratégias desencadeadas, a forma como a origem social, mobilidade geográfica, género, curso, subsistema de ensino influenciam o acesso ao emprego.

Penso que as questões relacionadas com a formação, de forma transversal estão relacionadas com o investimento que os indivíduos fazem neles próprios, na expectativa de retornos adicionais, quando essa relação não se estabelece todo o sistema perde, pois a formação profissional nas sociedades modernas é vista como um instrumento ao serviço do desenvolvimento económico, mas ao mesmo tempo um meio de formação pessoal e de socialização.

Como refere Sainsaulieu “pode parecer estranho colocar a questão da identidade dos grupos e dos indivíduos num contexto de produção económica onde existe a tendência para não se falar senão em técnica, investimento, organização e clientes (...) É preciso compreender mais profundamente o que constitui a força dos grupos, como os indivíduos constroem as referências sociais no trabalho, sobre que valores se apoiam para orientar os seus próprios esforços e sobre que grupos de pertença podem apoiar a sua história e a visão do seu futuro” (Pimentel, 2009: 15).

Parafraseando Pinto (1991:218), os atores sociais constroem dois tipos de processos, o de identificação (tendência para se diferenciar e autonomizar socialmente, construindo fronteiras em relação a outros), e o de identificação (tendência para se integrar em horizontes mais vastos de pertença, fundindo-se de certo modo tendencial com os mesmos). Assim sendo, as lógicas de produção da vida de cada ator, parece mover-se num quadro de complementaridade entre os seus processos biográficos e relacionais, fazendo relevar que a trajetória pessoal e profissional se dinamiza entre os processos de “identificação” e “identificação” (Velo, 2004; Pinto, 1991; Tavares, 2007).

Para Dubar (2006), existe na atualidade uma certa crise das identidades. Segundo o autor, a noção de crise está omnipresente nas matérias relacionadas com o trabalho, emprego e relações profissionais. Explicando como essa noção de crise se sedimenta, Dubar explicita que a dinâmica do capitalismo emerge como uma “destruição criadora” e um “processo de racionalização”, agindo ambas como ferramentas explicativas do processo de modernização. Numa lógica shumpeteriana, a capacidade de destruição criadora do capitalismo atua e tem atuado como um processo que, através do capital e dos seus detentores, destrói constantemente as antigas formas de produção e de troca, substituindo-as por formas ditas mais inovadoras,

mais eficazes e mais rentáveis, ou seja, o que hoje se designa de “modernização”¹¹.

Segundo Dubar (2006), alguns autores defendem que o Estado-Nação já foi ultrapassado pelos grupos de industriais e financeiros privados, impondo eles as regras do ultraliberalismo à escala planetária. Assim sendo, esta última perspectiva incute na inovação um poder destruidor, submetida em exclusivo à rentabilidade imediata e especulativa. Outra corrente defende que a modernização está na capacidade das empresas públicas e privadas incorporarem a investigação científica, com o seu desafio principal no saber produzir, defendendo que está no domínio das tecnologias e das organizações o futuro. É neste estágio do processo de modernização que surge a designação de “mundialização”, de escala planetária com o domínio dos mercados financeiros sobre as trocas, circulando os capitais sem fronteiras, em tempo real com uma lógica de rentabilidade imediata ao mesmo tempo com uma competição desenfiada sobre os domínios das tecnologias, das fontes de riqueza e da inovação (cf. Dubar, 2006).

Perante este puzzle de perspectivas, é de colocar a seguinte questão: - Quem e como serão reguladas estas trocas de capitais, tecnologias e saberes? A esta questão, Dubar (2006) responde que o Estado-Nação é notoriamente incapaz de responder, e surgem no quadro mundial instituições que tentam regular à escala planetária, sendo exemplo disso em matéria financeira o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional e na matéria de trocas a Organização Mundial do Comercio. Ainda estão pouco claros, os incidentes deste processo de modernização na vida quotidiana dos indivíduos, as suas consequências nas suas condições de vida, tais como os salários e o emprego (cf. Dubar, 2006).

¹¹ O conceito de modernização encontra-se muitas vezes relacionado com a economia, assumindo o triunfo da racionalidade instrumental do “reino do dinheiro”, revelando o empresário como uma figura eminente de modernidade. Contudo há que considerar a dupla empresa-mercado como um vetor de racionalização, buscando sistematicamente o lucro (imediato) e o domínio do tempo (futuro), este último através da previsão, adquirindo posições vantajosas. É reservado ao domínio do tempo, o desafio principal da modernização. Resultante dos dois processos anteriores surge imperativamente um terceiro que é o ator público, com o papel de assegurar as condições de inovação e regular as trocas, com uma lógica reguladora, não prosseguindo como objetivo primordial o lucro privado, mas o bem comum (Dubar, 2006).

A evolução do emprego? Nesta matéria, a modernização (racionalização e destruição criadora) destruiu os empregos agrícolas tradicionais em prol da indústria, aumentando o consumo para alimentar essa mesma indústria, com um forte crescimento nas zonas urbanas industrializadas. Segue-se a crise com o aumento galopante do petróleo e por consequência o aumento exponencial do desemprego, criando um fosso entre a população ativa e o emprego disponível, dando espaço à precariedade do emprego principalmente nos jovens e nas mulheres. Resumindo o emprego passou da antiga sociedade salarial, industrial, manual, conflitual e negociadora a uma sociedade terceirizada, informatizada, menos conflitual e menos regulada (cf. Dubar, 2006).

Assistimos a transformações do trabalho? Quais as tendências e incertezas? Respondendo à questão como sair da crise (p.e. que está a transformar a França num doente do trabalho), argumenta Dubar (2006) que só tem sentido se considerarmos que o trabalho assalariado tem futuro, pois se colocarmos como hipótese que esse mesmo futuro passará pela precariedade do trabalho (precariedade identificante), a perspetiva terá de ser diferente. A tese defendida pelo autor baseada nas suas observações e outros trabalhos de investigação são contraditórias, pois as tendências manifestas num determinado contexto são incertas noutra, podendo-se afirmar que hoje a emergência em relação ao trabalho está em crise. Para o demonstrar identificou **três tendências** com incidência identitárias importantes, que misturam a racionalização e a inovação que se referem às relações do trabalho e não às formas e categorias de emprego e que concernem às exigências dos empregadores e políticos sobre a forma da gestão dos recursos humanos e a maneira como os assalariados lhe reagem (cf. Dubar, 2006).

A **primeira** consiste no **trabalho como resolução do problema** assente na própria definição da atividade do trabalho que passou a uma atividade de resolução de problemas em vez de persistir na execução mecânica de instruções ou na aplicação de procedimentos preestabelecidos. Segundo

Dubar (2006), este processo foi estudado por Alain Touraine nos anos 50 nas fabricas da Renault, para o qual contribui em muito o desenvolvimento dos microprocessadores, aquilo que Naville viria a designar nos anos 60 por “automação”. Contudo este processo não baniu definitivamente o Taylorismo, simplesmente transformou as formas do trabalho, passando o operador da passividade e subjugação a elaborar modos operatórios que mobilizam os seus próprios recursos, decidindo as ações, executando as competências incorporadas para atingir os resultados, podendo se concluir que “o prescrito tem tendência para se apagar quando o nível de exigência aumenta”, surgindo o modelo de competências (cf. Dubar, 2006).

A **segunda** assenta no **trabalho como realização de competências**. Para Dubar, a lógica da competência que viria a desenvolver-se quase em simultâneo nas organizações de trabalho e no sistema educativo, reside no questionamento da conceção burocrática da qualificação previamente adquirida e sancionada pelo diploma dando acesso à contratação à qual corresponde um salário e conseqüente progressão salarial. Contudo, argumenta Dubar (2006) para os teóricos da administração participativa a competência reside antes na contribuição que os assalariados dão para a competitividade da empresa, cabendo à empresa avaliá-la pela contratação, desenvolver-la pelo trabalho e reconhecer-la pelo salário. Esta metodologia viria a ser apelidada de “vulgata da competência” assumindo-se como um credo da administração assente no saber; saber-fazer e saber-estar tornando-se estes, os três pilares da competência. Contudo estes pilares depressa foram substituídos pelas qualidades a exigir ou a desenvolver em todos os assalariados, assumindo o seu lugar a iniciativa, responsabilidade e trabalho de equipa, sendo a formação continua um lugar de “batalha identitária” que permite seleccionar os assalariados dotados das qualidades e ajudar os outros a adquiri-las. Com a crise dos finais dos anos 80 as empresas infletiram na chamada “identidade de empresa” devido aos seus custos em carreiras internas pesadas surgindo uma nova noção a “empregabilidade”, que catapultou a responsabilidade das competências,

da empresa para os assalariados, ou seja, não era a empresa nem a escola os responsáveis pela aquisição das competências que davam lugar ao emprego, mas eram os próprios indivíduos que teriam de adquiri-las. A empregabilidade é antes de mais isto: o indivíduo manter-se em estado de competência, de competitividade no mercado para poder um dia ser contratado (cf. Dubar, 2006).

A **terceira** baseia-se no **trabalho como relação de serviço**, sendo a transformação mais significativa do trabalho, abraçando todo o espectro do trabalho assalariado, do público ao privado, colocando no seio da atividade do trabalho a relação com o cliente, fazendo da confiança uma componente central da relação e da satisfação do cliente, um elemento essencial do sucesso da empresa e do reconhecimento de si. Cada assalariado deve de se considerar como um fornecedor de vários clientes e cliente de vários fornecedores, fazendo desta relação cliente-fornecedor o centro dos dispositivos da “qualidade total”. O paradigma da produção escoamento (venda) ficou para a história, agora tratasse de responder às exigências do mercado, reagir em sintonia com os desejos do cliente de antecipar os seus comportamentos. Estas transformações não ocorrem em exclusivo nas empresas privadas, mas também nos serviços públicos transformando os funcionários em profissionais, fornecedores de serviços na perspetiva da satisfação dos seus clientes (cf. Dubar, 2006).

Em síntese, parafraseando Dubar (2006) e outros, é pelo reconhecimento duma crise em torno das problemáticas do trabalho que se apercebe uma certa degradação da noção de identidade no trabalho, conceito de crise identitária que vamos analisar em seguida.

1.2.1.5. A crise das identidades ou das categorias de profissão?

Tomando como pano de fundo a situação francesa, argumenta Dubar (2006) que nas últimas décadas a França assistiu ao desmantelamento de setores inteiros da sua economia que eram organizados com base na comunidade de ofícios, sendo exemplo disso os agricultores, mineiros de fundo, metalúrgicos entre outros. A identidade de ofício é do tipo de identidade comunitária pelo que pressupõe a existência de uma comunidade na qual se transmitem as maneiras de fazer, sentir e pensar, produzindo valores coletivos do tipo consciência orgulhosa e referências pessoais de ter um ofício nas mãos. Tudo isto implicava uma identificação precoce por parte dos rapazes com o ofício do pai sendo transmitido em família. A identidade de ofício assenta numa relativa estabilidade das regras que as organizam e da comunidade que a suporta, sendo o seu habitat os mercados fechados de trabalho. Com a abertura das fronteiras, com a banalização das barreiras alfandegárias e com a liberalização das políticas públicas os mercados fechados perdem suporte e com ele a identidade de ofício, provocando uma crise identitária pela impossibilidade de poderem aqueles que a possuíam de a transmitir aos seus filhos como forma de ofício com saberes e valores reconhecidos e valorizados. Estas alterações identitárias, dizimaram a identidade de ofício, também se fizeram notar de forma indelével noutros setores, sendo caso disso aquelas formas identitárias “categoriais” que pressupunham a predominância do coletivo sobre o individual e que compunham ao mesmo tempo a interiorização de normas em matéria de qualificação, progressão salarial ou direitos adquiridos, como exemplo temos os agentes da função pública que consideram o seu trabalho não reconhecido e os seus direitos adquiridos ameaçados, sentindo-se bloqueados, sem esperança de carreira, sem reconhecimento. Este sentimento surgiu com a chegada dos jovens licenciados que embora desqualificados estariam mais aptos nos concursos. Desrespeitados pelos seus clientes e desvalorizados pelos seus chefes, sofrem uma identidade

com falta de reconhecimento, assistindo-se à “crise identitária” (cf. Dubar, 2006).

Face ao exposto, a abordagem de Dubar (1997, 1998, 2006) sobre as “identidades profissionais deve estar articulada, não só com a análise das dimensões simbólicas que interferem com a socialização, mas, também, com um ângulo de abordagem estratégica e experiencial, subjacente às relações intra e interprofissionais. Trata-se de uma perspetiva analítica que valoriza a noção de que a identidade emerge de uma dialética entre o espaço e o tempo, e que interceta os efeitos paradoxais das influências geracionais, cruzando a rutura com a continuidade” (cf. Silva, 2004: 118-119). É com base nestas perspetivas que formei a convicção da possibilidade de indagação da atualidade das caracterizações identitárias de Dubar (1997), considerando sempre os dois fatores constrangedores na sua teorização o meio, quando a limita a França e o tempo (anos 60 até finais dos anos 80).

Sintetizando. A noção de identidade profissional, é por si alvo de algumas confusões, não sendo por isso designado por Dubar como as categorias classificativas dos indivíduos em relação à função da sua atividade de trabalho nem tão pouco aquelas que servem para designar os indivíduos pelo emprego. Define identidade profissional como aquelas formas que configuram as relações eu/nós sendo detetáveis no campo das atividades de trabalho remunerado, sendo próxima daquela a que Sainsaulieu chamou de identidades no trabalho, representando as formas visadas não só relacionais, mas também biográficas, ou seja, ao longo da vida de trabalho. Podemos considerar que, de forma sumária, as identidades profissionais são maneiras socialmente reconhecidas para os indivíduos se identificarem uns aos outros no campo do trabalho e do emprego.

1.2.1.6. Experiências, vivências e os ciclos de vida na organização

Refletir e analisar o microcosmo do quotidiano dos contextos de trabalho dos grupos profissionais interseta a discussão não só do “Eu” e do seu *habitus*, dito à moda de Bourdieu (1989; 1992) que já referimos nos pontos anteriores, mas também da sua cultura e identidade profissional na encruzilhada da complexidade dum campo social e da heterogeneidade simbólica que medeiam as experiências e vivências das relações profissionais e dos seus ciclos de vida na organização (cf. Silva, 2004). Retenhamos agora neste último aspecto dos ciclos de vida profissional que consideramos fulcral para o estudo realizado.

Relativamente aos **ciclos de vida profissional** que nos interessam neste tópico, tomamos por empréstimo as ideias subjacentes ao modelo elaborado por Huberman (1989, 1995). Embora este modelo tenha sido “desenhado” especificamente para compreender a profissão de professor, aceitamos o desafio de reapropriá-lo, numa tentativa de compreensão das dinâmicas de outros grupos profissionais.

Huberman (1989, 1995) considera que o desenvolvimento de uma carreira é um processo e não uma série de acontecimentos, sendo para muitos um processo linear, mas para outros existem patamares, regressões, momentos de arranque e descontinuidades. O estudo das carreiras profissionais comporta uma abordagem quer psicológica quer sociológica, consistindo no estudo de uma pessoa numa organização que procura compreender como as características sociopsicológicas dum ator social influenciam a organização e são influenciadas por ela. De forma muito sucinta Huberman (1989, 1995) identifica sete fases da carreira profissional, sendo a primeira a que designa de “entrada na carreira”, situada nos dois ou três primeiros anos de profissão. Trata-se de um estágio de “sobrevivência” que consiste no que chama de “choque do real”, que é a confrontação inicial com a complexidade da situação profissional. O autor apresenta-nos ainda num segundo estágio, que é o de “descoberta”, que traduz o entusiasmo inicial, por se sentir como membro integrante do grupo de pertença profissional. A

segunda fase é a designada de “fase de estabilização”, situada entre o quarto e o sexto ano de profissionalização; para o autor consiste na escolha de uma identidade profissional, com uma crescente afirmação do “eu”. A terceira fase denomina-se de “fase de diversificação”, situa-se entre o sétimo a vigésimo quinto ano de carreira. Os atores sociais, uma vez estabilizados na estrutura de carreira e na organização, estão mais disponíveis para refletirem e agirem sobre o que consideram os constrangimentos do sistema, estão mais motivadas e dinâmicas e até mais empenhadas em participarem nas possíveis reformas do sistema, procurando esses desafios como meio de escaparem à rotina. A quarta fase “pôr-se em questão”, é uma fase com origem na fase de diversificação, na qual não é imperativo que todos os indivíduos passem por ela. Pode ir da ligeira sensação de rotina até a uma crise existencial efetiva face à prossecução da carreira. Situa-se a “meio da carreira” entre o 15º e 25º anos e consiste no balanço da vida profissional, sendo fortemente influenciada pelas características da instituição, pelo contexto político ou económico e pelos acontecimentos da vida familiar. Uma quinta fase é designada por “serenidade e distanciamento afetivo”; situa-se entre o 25º e o 35º ano de carreira profissional, nem todos lá chegam; a serenidade geralmente é alcançada depois da fase do questionamento, o indivíduo considera que os outros têm de o aceitar tal qual ele é e não como os outros querem que ele seja. Os níveis de ambição descem, fazendo baixar os níveis de investimento na profissão enquanto a sensação de confiança e de serenidade aumentam, existe como que uma reconciliação entre o “eu” ideal e o “eu” real. A sexta fase é a do “conservadorismo e lamentações”; situa-se no mesmo lapso de tempo que a fase anterior, podendo ter a sua origem na fase de questionamento ou na fase de serenidade, distanciamento afetivo. Os indivíduos tronam-se “rezingões”, queixando-se sobretudo do sistema e do desinteresse das atitudes. Por ultimo Huberman (1989, 1995) identifica ainda uma sétima fase com o “desinvestimento”; situa-se na fase final da carreira antes da reforma, as pessoas vão-se libertando sem se lamentarem do investimento que fizeram no seu

trabalho, com o sentido de se focalizarem neles próprios, de terem a possibilidade de se dedicarem aquilo que pensam que teriam gostado de fazer e não o fizeram por motivos profissionais.

O modelo apresentado por Huberman (1989, 1995) remete-nos não só à percepção de clivagens estruturais no ciclo de vida profissional, mas sobretudo à consideração de que o campo das representações profissionais construído pelos diferentes grupos profissionais pode ser operacionalizável em função da explicitação e da racionalização das suas representações e experiências sócio-organizacionais. Neste sentido, podemos ainda considerar que o cotidiano do campo socioprofissional reflete um sistema de interpretações que orienta e organiza as relações entre os diferentes grupos profissionais. Por outras palavras, entendemos aqui que é pela caracterização dos objetos presentes no campo socioprofissional, interrogando concretamente as práticas, as atitudes, os comportamentos, as representações que modelam as estruturas de sentido e os esquemas de percepção dos atores, que é possível alcançar uma adequada interpretação da natureza das experiências, vivências e relações socioprofissionais e, em última instância, o quadro identitário dos profissionais.

Refletir sobre o ciclo de vida profissional como o fizemos acima, coloca igualmente em evidência a importância dos momentos e ou etapas experienciais da vida. Face ao exposto é de considerar que um dado modelo de recomposição identitário pode ser igualmente atravessado no real por um quadro da **experiência social**, dito no sentido de Dubet (1994). Para o autor, é inteligível que a diversidade das lógicas de ação e as exigências de individualização existentes nas condutas sociais, em particular nos contextos socioprofissionais, podem ser interpretadas como formas da experiência social moderna. Ainda segundo o autor, a experiência social concetualiza-se em três traços essenciais existentes nas condutas sociais. O primeiro consiste na heterogeneidade dos princípios culturais e sociais que organizam as condutas; o segundo é a distância subjetiva que os indivíduos mantêm com o sistema e o terceiro consiste no

facto de que a construção da experiência coletiva recoloca o conceito de alienação no centro da análise sociológica. Dubet (1994) ao definir a experiência como objeto sociológico, recoloca a ideia de que as lógicas da ação são o conjunto social resultante da justaposição de três grandes tipos de sistemas (comunidade enquanto sistema de integração; mercado que materializa o sistema de competição; e sistema cultural, não redutível à ideia de tradição), fundados numa lógica própria (cf. Brandão, 2014). Assim sendo, a experiência social resulta da articulação “aleatória” das **lógicas da integração** (o ator é definido pelos seus vínculos na comunidade), da **estratégia** (o ator é definido por os seus interesses num mercado) e pela **subjetividade** (o ator é um sujeito crítico perante os fatores de produção, dominação e alienação) (Dubet, 1994).

Em síntese, para Dubet, as experiências sociais são combinações subjetivas de elementos objetivos combinadas entre os vários tipos de ação. Reconhecemos, assim, que o ator constrói a relação social através da experiência que lhe pertence e das lógicas de ação que não lhe pertencem, pois elas são dadas pelas diversas dimensões de três tipos de sistema, acima referidos.

1.2.2. A Outra Face da Eu e a Vida Quotidiana na Esfera do Trabalho

No presente trabalho estabeleci como objetivo a elaboração de um capítulo que possibilitasse refletir sociologicamente sobre o cotidiano da vida social na esfera do trabalho dos inspetores da ASAE. Parece banal falar de cotidiano. A vida cotidiana “apresenta-se como uma realidade interpretada pelos homens e subjetivamente dotada de sentido para eles na medida em que forma um mundo coerente. Como sociólogos, tomamos esta realidade por objeto de nossas análises” (Berger & Luckmann, 2000:35). Mas tomar “o objeto da sociologia da vida cotidiana acaba necessariamente por ser um fascinante processo de construção.” (Pais, 2002: 18).

Está suficientemente enraizado na matriz concetual da sociologia, a ideia de que o homem é um produto social que interioriza, apreende e interpreta os acontecimentos ocorridos no espaço social objetivado. A sociedade é uma realidade objetiva. O homem é um produto social” (Berger & Luckmann, 2000: 87). Contudo, é sempre de relevar que o espaço social só existe porque os indivíduos têm consciência dela, mas estes só adquirem essa consciência porque é socialmente determinada pelas estruturas e pelo universo simbólico desse mesmo espaço. Aliás, “as origens de um universo simbólico têm raízes na constituição do homem. Se o homem em sociedade é um construtor do mundo, isto se deve a ser constitucionalmente aberto para o mundo, o que já implica um conflito entre ordem e caos. A experiência humana, *ab initio*, é uma exteriorização contínua. O homem, ao se exteriorizar, constrói o mundo no qual se exterioriza a si mesmo. No processo de exteriorização projeta na realidade seus próprios significados. Os universos simbólicos, que proclamam ser toda realidade humanamente dotada de sentido e apelam para o cosmo inteiro a fim de significar a validade da existência humana, constituem as extensões máximas desta projeção” (Berger & Luckmann, 2000:142).

De facto, toda a realidade tem um espaço e um tempo, mas este tempo é construído e determina a existência dessa mesma realidade. Na verdade, ao estabelecer um ponto de partida para a interrogação sociológica do quotidiano e dos seus enigmas, significa sobretudo falar do que se passa todos os dias, na ordem da rotina e das atividades onde surgem os problemas da realidade e que não são rotineiros. Tratam-se de dois contextos situacionais em permanente interação e integração que fazem parte da realidade da vida quotidiana. Assim sendo, ao mergulhar no quotidiano, “exploram-se os caminhos de encruzilhada entre a rotina e a ruptura, nos quais se revela a construção do social através das rotas do quotidiano. Conclui-se que o trilhar sociológico das rotas do quotidiano não obedece a uma lógica de ‘demonstração’, mas antes a uma lógica de ‘descoberta’ na qual a realidade social se insinua, conjectura e indicia, através de uma percepção descontínua e saltitada de um olhar que a sociologia do quotidiano exercita no seu vadiar sociológico” (Pais, 2002: 33).

Não será em demasia salientar que, “todos os campos finitos de significação caracterizam-se por desviar a atenção da realidade da vida contemporânea. Embora haja, está claro, deslocamentos de atenção dentro da vida quotidiana, o deslocamento para um campo finito de significação é de natureza muito mais radical. Produz-se uma radical transformação na tensão da consciência. No contexto da experiência religiosa, isto já foi adequadamente chamado de “transes”. É importante, porém, acentuar que a realidade da vida quotidiana conserva sua situação dominante mesmo quando estes “transes” ocorrem.” (Berger & Luckmann, 2000:43). Contudo, é preciso ter em conta que “a ideia de rotina é próxima da de quotidianidade e expressa o hábito de fazer as coisas sempre da mesma maneira, por recurso a práticas constantemente adversas à inovação. É certo que, considerado do ponto de vista da sua regularidade, normatividade e repetitividade, o quotidiano manifesta-se como um campo de ritualidades” (Pais, 2002: 30).

Sem pretender esgrimir argumentos de que existe uma sociologia do quotidiano específica para abordar o quotidiano do trabalho dos inspetores da ASAE, delimito apenas neste capítulo uma reflexão conceptual ex-ante, centrada numa abordagem da ideia das ritualidades da quotidianidade, recorrendo a uma aproximação à perspectiva dramaturgica de Goffman (1993).

Assim sendo, apresento neste tópico uma síntese da perspectiva goffmaniana sobre os dilemas do microcosmo do quotidiano, analisando entre outros aspetos a problemática da apresentação do “Eu” na vida de todos os dias. Sintetizo ainda na parte final, algumas reflexões em torno das controvérsias da tese goffmaniana.

1.2.2.1. O indivíduo e o seu desempenho na interação

Considerando “o modo como o indivíduo em situações de trabalho habituais se apresenta a si próprio e à sua atividade perante os outros, as maneiras como orienta e controla a impressão que os outros formam dele, as diferentes coisas que poderá fazer ou não fazer enquanto desempenha perante os outros o seu papel” (Goffman, 1993: 9), argumenta o autor que quando um indivíduo se apresenta perante os outros, tenta sempre controlar as impressões que os outros recebem da situação. Esse controlo recorre a determinadas técnicas comunicativas que reiteram tais impressões (Goffman, 1993).

Para o autor que seguimos, a vida social do indivíduo no dia a dia, analisada numa perspectiva sociológica de representação teatral, ou seja, baseada nos princípios de ordem dramática, todo o indivíduo apresenta-se sempre disfarçado perante os outros que por sua vez também se encontram disfarçados. Assim sendo, o papel que o indivíduo desempenha reporta-se naturalmente aos papéis representados pelos outros, que, por sua vez, são a sua “assistência”.

Nesta linha dramática, o indivíduo ao projetar uma determinada definição da situação promove a interpretação obtida pelos outros. De facto, para Goffman (1993), a análise da representação do “eu” perante o outro e do outro perante o “eu”, toma em consideração uma consciencialização do “eu” (de si próprio) e do outro. Assim sendo, o conhecimento dum indivíduo faz-se sempre através da informação adquirida (pelo outro) ou através do seu comportamento e aparência, no entanto estas fontes de informação poderão não ser reais. A verdade é que é preciso aperceber da intencionalidade do indivíduo que pode transmitir falsas informações através da fraude e da dissimulação¹². As ditas “reais ou verdadeiras” atitudes, crenças e emoções do indivíduo só poderão ser indiretamente apreciadas, designadamente, através das suas confidências e ou quiçá, através do seu comportamento involuntário. Neste sentido, o papel do outro é sobretudo representado através do controlo que o indivíduo exerce sobre este, pois mais não exprime senão a ideia de que “a interação é o desejo de cada participante de orientar e controlar as respostas ou reações dos demais presentes” (Goffman, 1993:14).

De relevar que Goffman (1993) atribui grande importância às primeiras impressões, considerando que é mais fácil ao indivíduo, estabelecer inicialmente uma certa linha de tratamento exigida aos outros, que poderá alterá-la no decorrer da interação. Aliás, segundo o autor, o desempenho define-se “como toda a atividade de um determinado participante num dado momento, que tem como efeito influenciar seja de que maneira for algum dos outros participantes” (Goffman, 1993: 27).

Quando um indivíduo desempenha um determinado papel, o indivíduo é ator, e pode estar tão consciencializado da sua “função” que se convence de que a realidade que encena é a “realidade real”, acreditando fielmente

¹² As informações contidas na expressividade transmitida pelo indivíduo e de forma intencional podem ser falsas, recorrendo a dois tipos de comunicação: A fraude e a dissimulação, baseando-se o outro na inferência em relação ao mundo físico e na quantidade de informação (nunca há elementos passados suficientes que eliminem a inferência) que já possui acerca do indivíduo para definir a situação. Ainda podem ser considerados outros do ponto de vista do indivíduo, que perante eles se apresenta, desde a ideia que o indivíduo quer formar aos outros de si próprio, pode querer garantir uma harmonia capaz de manter a interação, ou pelo contrário, desorienta-los ou até ver-se livre deles, estes objetivos são conduzidos através do controlo da influência exercida sobre a definição da situação (Goffman, 1993).

que a “impressão que ele cria” é mesmo verdadeira e apresentada como “sincera”. Porém, o indivíduo ator pode igualmente não acreditar na sua ação ou representação, nem da real convicção da sua audiência, agindo assim como um “cínico”. Na representação dos papéis de “sincero”/”cínico”, este binómio fornece aos atores uma posição dotada das suas próprias proteções e defesas. Contudo, ao admitir tal dualidade de cinismo e sinceridade não devemos excluir a ocorrência do auto-engano.

Partindo desta noção e da perspectiva de que toda a gente está permanentemente a desempenhar um papel, Goffman introduz o conceito de **máscara**, considerando-a como o “nosso eu mais verdadeiro”, ou seja, aquilo que gostaríamos de ser e a conceção que fazemos para nós e o papel que fizemos por nós. Entende-se assim na tese goffmaniana que o nosso papel é uma parte integrante da nossa personalidade, fundada no argumento de que “chegamos ao mundo como indivíduos, adquirimos um carácter e transformamo-nos em pessoas” (Goffman, 1993:32).

Argumenta ainda o autor que parte do desempenho do indivíduo destina-se aos que observem, que é fixada por uma **fachada**, entendida como um “equipamento expressivo de tipo padronizado empregue intencional ou inconscientemente pelo indivíduo durante o seu desempenho” (Goffman, 1993:34). Assim sendo, os elementos constantes que o indivíduo utiliza no seu desempenho para poder influenciar a audiência, apresentam-se como um “quadro” onde veiculam os elementos do cenário do desempenho da fachada, ou melhor, duma fachada pessoal, propriamente dita. De notar que, a fachada pessoal possui elementos constituintes, tais como os distintivos, a profissão, vestuário, sexo, idade entre outros, sendo alguns deles fixos, como o caso das características étnicas e outros móveis, como por exemplo, as expressões faciais que podem mudar durante o desempenho. A verdade é que consoante a função que desempenham na informação, este conjunto de estímulos constitutivos da fachada pessoal deve de ser entendidos de duas formas. Por um lado, como “aparência”, considerando os estímulos como mediador da comunicação do estatuto

social do ator. Por outro lado, como “modo”, onde os estímulos se destinam a informar o papel que o ator tenciona desempenhar numa dada interação específica com que um ator se apresenta. Em síntese, é sempre esperada uma relação de coerência entre o quadro da ação, a aparência e o modo, formando-se assim um tipo ideal do desempenho (Goffman, 1993).

Não obstante a presença duma certa consistência entre a aparência e o modo, a informação veiculada pela fachada emerge às vezes de forma abstrata e generalizada, devido ao facto de uma dada fachada poder ser aplicada em diferentes ações ou papéis de rotina. Por outras palavras, um equipamento de sinais concretos pode ser usado em várias situações distintas. Assim sendo, a fachada social tende a institucionalizar-se, dando lugar a uma “representação coletiva e numa realidade por direito próprio” (Goffman, 1993:40).

Como referido anteriormente, o individuo quando se apresenta perante outro transmite na interação um conjunto de sinais de confirmação de determinados factos, realçando na sua atividade aquilo que entende que é significativa ou que tenha significado ou importância para os outros. De realçar que na tese goffmaniana, a **dramatização** do trabalho pode constituir-se como um dilema entre a expressão e a ação, na medida em que pode ocorrer um investimento parcial do individuo no desempenho de determinadas tarefas em depreciação de outras. Para o autor, apesar dos indivíduos debaterem-se constantemente entre a expressão e ação, a socialização do desempenho adapta-se à interpretação e às expectativas da sociedade onde é exercido (Goffman, 1993). Por outras palavras, o desempenho dramatizado é socializado e moldado para a situação, podendo ser modificado de acordo com a interpretação e as expectativas da sociedade que o rodeia, ou seja, de acordo com os valores comuns da sociedade em que se encontra, materializando assim uma “reafirmação” dos valores morais de comunidade.

Face ao exposto, ao considerar que o indivíduo apresenta uma imagem ideal das situações em que se encontra, Goffman admite que a **idealização** faz parte do processo de socialização. Para o autor, um dos desempenhos idealizados que ocorrem com mais frequência é a mobilidade social, argumentando que veicula nas sociedades uma manifesta idealização dos estratos superiores, decorrente da ambição dos elementos de estratos sociais mais baixo em ascenderem a estratos sociais mais elevados. Porém, não obstante o indivíduo pretender dar a impressão que o desempenho da sua ação e a sua relação com a audiência presente é única e especial, ele pode igualmente acreditar que o seu desempenho deve corresponder a um dado estereótipo do observador, procurando assim esconder as características que possam revelar como menos adequadas ao quadro. É aquilo que o autor designa de **dissimulação**, que mais não são discordâncias entre as aparências e a realidade (Goffman, 1993).

Importa salientar que, apesar dos desempenhos diferirem de acordo com a situação e o momento em que é efetuado e de acordo com a audiência presente, a perspectiva goffmaniana faz um apelo à nossa consciência, sugerindo que “devemos estar prontos a reconhecer que a impressão de realidade visada por um desempenho é delicada, uma coisa frágil que pode quebrar devido ao mais pequeno incidente adverso” (Goffman, 1993: 72). O que o autor pretende explicitar é que enquanto “seres humanos” que somos, temos impulsos que estão sujeitos a alterações, consoante os momentos, e por outro lado, enquanto “personagens” perante uma audiência, não podemos permitir que tais situações aconteçam, ou seja, os nossos impulsos não devem ser observados porque a audiência pode interpretar mal, tais indícios projetados pelo ator. Admite-se assim a necessidade duma coerência expressiva no desempenho para minimizar a “discordância decisiva entre o nosso eu demasiado humano e o nosso eu socializado” (Goffman, 1993:72).

Existem muitos atores que têm uma grande capacidade e motivo para representar fácil e falsamente os factos. Para Goffman, os indivíduos ao

exibirem uma fachada falsa, enganam e simulam, levando-nos a pensar numa discordância entre as aparências visadas e a realidade. Ainda segundo o autor a mentira “descarada” e “rematada” é aquela em que os indivíduos dispõem de provas evidentes de que o autor sabia que estava a mentir e o faz descaradamente. Estes que são “apanhados” são desautorizados durante a interação e podem também ficar confinados a uma humilhação imediata, com o seu nome destruído (Goffman, 1993).

A nível microsociológico importa sublinhar o facto de as impressões visadas pelos desempenhos da vida quotidiana poderem ser suscetíveis de perturbação. Uma questão que interessa colocar é a seguinte: “Quais são os meios pelos quais uma dada impressão pode ser desmentida?”. Ora bem, tanto um indivíduo honesto que transmite a verdade, como um indivíduo desonesto que transmite uma mentira, podem organizar desempenhos e expressões próprias que transmitam a impressão visada, evitando assim que a audiência se aperceba das suas intenções. Daqui poderá ser elaborada uma constatação pertinente, quer se trate de impostores (mentira descarada), quer se trate de mentirosos (mentira inocente), e embora defiram os aspetos do desempenho corrente, eles acabam por ser idênticos, pelo cuidado que ambos desenvolvem na defesa da impressão visada (Goffman, 1993: 83).

Um outro aspecto que interessa salientar é que a ideia formada acerca de uma **mistificação** pode ser fruto de mera imaginação de cada um, ou do campo de manobra requerido pelas idealizações dos indivíduos. A verdade é que o autor considera que um ator constrói e controla uma determinada integridade “sagrada”, obrigando a audiência a manter uma certa distância social, ou uma determinada esfera (honra) que não pode ser penetrada, sob pena de “profanação” e conseqüente “destruição do valor da personalidade do indivíduo” (Goffman, 1993:87). Assim, “a percepção é uma forma de contacto à participação, então o controlo sobre o que é percebido é o controlo. Sobre o contacto que se estabelece, e a limitação e regulação do que é mostrado transforma-se em limitação e regulação do contrato”

(Goffman, 1993:84). Justifica assim o autor que o desempenho do indivíduo só é captado quando se compreende a situação, tendo controlo e limitação sobre a mesma situação.

Face ao exposto, o autor considera que existem dois modelos conceituais do comportamento: o desempenho verdadeiro (sincero/honesto) e o falso (ou artifício). Segundo Goffman, há indivíduos que acreditam sinceramente que a definição da situação que projetam é real, podendo até referir-se, que há atores, que podem ser sinceros ou insinceros, mas estão sinceramente convencidos da sua sinceridade. Contudo, para o autor, existe uma distância entre estes e os desempenhos “reais”, que se designa de “fenómeno de representação total”.

Em síntese, é frequente pensar-se que o desempenho de um ator reside na extensão expressiva do seu carácter, conferindo-lhe assim uma perspetiva muito redutora, ou não, se considerarmos que o desempenho muitas vezes serve como forma de expressão das características da tarefa desempenhada. É o caso dos profissionais de uma organização burocrática, que exprimem eficácia e integridade, cujo seu objetivo principal é projetarem essa definição da organização ou de um produto. Também há que fazer referência que, na tese de Goffman, a definição da situação projetada por um participante é ela própria parte de uma projeção visada por mais que um ator. Por outras palavras, “ser um certo tipo de pessoa”, não é somente possuir certos atributos, mas também adquirir modelos e práticas de outros grupos com que relacionam, encenando assim algo, que pode não ser conscientemente.

1.2.2.2. Reler a ideia de equipa de desempenho na interação

De acordo com o exposto anteriormente, o indivíduo numa dada organização, não realiza o desempenho somente em função de si próprio, mas também em função da própria organização. Por outras palavras, a fachada pessoal não serve apenas para se mostrar aos outros, mas também para contribuir através da sua aparência e atitude, para a definição de situação da organização. Goffman define **equipa** ou “equipa de desempenho, representação ou equipa como designação de qualquer conjunto de indivíduos que cooperam na encenação de uma prática de rotina determinada” (Goffman, 1993: 100). Assim, para que exista uma impressão de equipa, esta tem que estar configurada com o desempenho individual e com a interação global dos participantes. Ou seja, os membros de uma equipa, independentemente da forma como encenam os desempenhos, complementam-se entre si formando um todo.

Quando a equipa é constituída por vários elementos, a definição da situação tem de adotar uma linha unânime, que poderá ser menos simpática entre os elementos, embora acabem por aceita-la. Assim, se uma equipa é aquela que coopera na intenção de manter uma impressão determinada, como meio de realização dos seus fins, um desacordo público entre os membros da equipa incapacita a ação conjugada, provocando uma rutura da realidade definida. Assim, a unanimidade é uma das exigências da projeção da equipa, tal como a manutenção do segredo da posição de cada um não ter sido obtida independentemente dos outros. As "surpresas" levam a que um indivíduo não esteja em condições de se apresentar perante uma audiência. Este tipo de situações não deve existir pois compromete a equipa. Contudo um elemento de uma equipa esperará normalmente pela declaração oficial antes de definir a sua posição, mas também espera ter acesso a essa mesma declaração oficial de forma a desempenhar o seu papel e de sentir participante nessa mesma declaração (Goffman, 1993).

O erro quando é cometido por um elemento da equipa na presença da audiência, os outros elementos da equipa anulam a vontade de punição ou correção, enquanto a audiência estiver presente, caso contrario levaria a uma perturbação ainda mais relevante da interação, remetendo as críticas e até as declarações violentas para momentos reservados à equipa. Aliás, tal como argumenta Hughes, “o protocolo (profissional) é um corpo ritual, informalmente elaborado, de modo a proteger, perante os clientes, a fachada comum da profissão” (cf. Goffman, 1993:112).

Sugere Goffman (1993) que a procedência dramática e diretiva atribuída a um ator pode não ser precedida de outro tipo de poder ou autoridade. Para o autor, muitas vezes os atores que possuem posições de liderança, não passam de meros figurantes selecionados para esconderem efetivamente poder existente por detrás de uma fachada, neste caso embora estes atores formalmente detenham poder sob os subordinados, são os subordinados que dirigem a exibição (cf. Goffman, 1993).

Em suma, uma equipa define-se “como um conjunto de indivíduos cuja estreita cooperação é exigida para a salvaguarda de uma dada definição projetada da situação (...), uma equipa é um agrupamento que não se refere tanto a uma estrutura ou organização social como a uma interação ou séries de interações ao longo das quais uma adequada definição da situação se mantém” (Goffman, 1993: 127). Acresce-se ainda que “os indivíduos que contribuem para um desempenho de equipa diferem segundo o grau de precedência que é atribuído a cada um deles e que a prática de rotina da equipa difere dos diferentes graus de precedência atribuídos aos seus membros” (Goffman, 1993:124)

Um outro conceito que importa reter aqui é o de **Região** que poderá definir-se, segundo a perspetiva goffmaniana, “como todo o lugar de algum modo limitado por barreiras à perceção (...), estas regiões variam no grau de limitação que implicam e segundo os meios de comunicação em que estas barreiras à perceção se definem” (Goffman, 1993: 129).

Nas sociedades ditas desenvolvidas, o desempenho é levado a cabo em regiões altamente definidas. Para o autor, se considerarmos o desempenho como ponto de referência, então devemos designar o lugar onde decorre a ação por “região de fachada” e os equipamentos de sinais fixos a parte da fachada que se denomina de “quadro ou cenário”. O desempenho de um indivíduo numa região de fachada está aliado ao esforço deste para fazer parecer que a sua ação é materializada segundo determinados critérios. Estes critérios podem ser divididos em dois grupos: O primeiro, pela forma como o ator lida com a audiência, através de gestos, são apelidados de elementos de “cortesia”. O segundo grupo de critérios, é relacionado com o modo como o ator se comporta no campo visual e auditivo do espetador, sendo designado de “decoro”. Diz o autor que seguimos que no decoro de uma região são observadas determinadas exigências, que podem não ser verbais e que se agrupam em dois grupos distintos. As exigências “morais” que são relativas à não ingerência nos problemas dos outros, tal como o respeito pelos lugares sagrados, e as exigências “instrumentais”, que não tendo fins próprios, referem às obrigações entre dois atores. Estes critérios são acompanhados de sanções para os infratores. A parte da fachada pessoal dos modos ou maneiras é importante no que concerne à cortesia e à aparência e ao decoro, na medida em que a exibição de *respeito* pode ter implícito um desejo de impressionar a audiência em seu redor. Contudo, como o autor argumenta, “os atores podem deixar de se expressar, mas não podem impedir-se de exprimir alguma coisa” (Goffman, 1993: 131).

O ator expõe os factos na região de fachada, o que pressupõe a existência de uma região onde reapareçam os aspetos suprimidos da atividade, e que se designa de “região das traseiras” ou “bastidores”. Assim, definem-se as regiões das traseiras ou bastidores “como um lugar, ligado a certo desempenho, onde as impressões visadas por esse mesmo desempenho são contrariadas conscientemente com toda a naturalidade” (Goffman, 1993:135). É neste espaço que o desempenho pode expressar algo para lá de si próprio, onde se constrói, ou melhor onde se fabricam ou criam as

ilusões e impressões. É também neste espaço que a equipa organiza os elementos em termos de eficácia expressiva, melhorando o seu desempenho e também pode reexaminar este no sentido de “agradar” ao espectador. A região das traseiras de um desempenho geralmente é contígua à região de fachada. É também uma região onde o ator é certo de que está vedado à audiência, desempenhando assim um papel de relevo no processo de controlo do trabalho (Goffman, 1993).

Uma das ocasiões mais interessantes na observação da administração das impressões visadas é o momento em que o ator sai da região dos bastidores e entra no local onde está a plateia ou vice-versa; assiste-se ao vestir e despir do personagem. Para Goffman (1993), o cenário é igualmente muito importante, pois é o local onde o desempenho é apresentado, por isso tendem-se a construir cenários que contêm um certo “encantamento” para os espectadores.

De uma forma geral os indivíduos que trabalham nos bastidores obedecem a critérios técnicos, enquanto os indivíduos que trabalham na região de fachada, obedecem a critérios expressivos. Estas regiões estão associadas ao tipo de desempenho que nelas é desenvolvido, vivendo-se uma atmosfera protocolar na região de fachada, com uma linguagem estudada e uma atmosfera informal nos bastidores, onde as pessoas se tratam pelo nome próprio, sendo neste local que são tomadas as decisões coletivas. Existem três limitações comuns que se impõem à ausência de formalidades nos bastidores: A primeira, na ausência da plateia, os membros da equipa fundamentam a impressão que poderão ser revelados os segredos da equipa. Em segundo os elementos da equipa prestam apoio moral recíproco no sentido de formarem a impressão que a representação correrá sempre pelo melhor e em terceiro a liberdade de ação dos diferentes grupos com divisões sociais, que se podem expressar livremente (Goffman, 1993). Se é verdade que nos bastidores existe uma certa familiaridade recíproca entre os contactos sociais, com gestos e símbolos de intimidade, e que na região da fachada essa familiaridade se assume como “protocolar”, mas tal

situação não quer dizer “que os atores atuam de modo relativamente informal, descontraído e familiar nos bastidores, (nem) equivale a dizer que todas as coisas interpessoais agradáveis de existência - conversas, simpatia, generosidade e gosto pela companhia dos outros sejam um exclusivo dos bastidores que ao passo que a desconfiança, o snobismo e as demonstrações de autoridade caracterizariam, de modo exclusivo, as atividades das regiões de fachada” (Goffman, 1993 : 158).

Considerado agora o problema do controlo sobre o acesso à região de fachada, temos de considerar a existência de duas zonas delimitadas. A região de fachada onde é desenrolado o desempenho, e a região dos bastidores onde se desenrolam as ações ligadas ao desempenho. Surge aqui uma terceira zona o “exterior” que são as zonas que não se inserem nas últimas duas, cujo os elementos que a constituem se denominam de “estranhos”. Os estranhos não podem penetrar nos bastidores nem na zona de fachada, onde um desempenho esteja a decorrer, sem introduzirem alterações nesse mesmo desempenho. Denominou-se de “muro” ao que separa a zona de fachada dos bastidores. Todos estes elementos existem em resposta à necessidade que o ator tem de segregação das suas audiências, ou seja, os indivíduos que assistam a um dos seus papéis não podem ser os mesmos que assistem à sua representação de outro papel. Transpondo este aspeto para a vida social ele consiste no exemplo dos indivíduos que ascenderam ou desceram consideravelmente na estrutura social geralmente abandonam o local de origem (Goffman, 1993).

Como já anteriormente se referiu um dos objetivos principais de uma equipa é manter a definição da situação visada pelo desempenho, insistindo no frisar de determinados factos e na ocultação dos outros. Os factos ocultados, geralmente são aqueles que podem desmentir a impressão visada através do desempenho, a estes factos Goffman (1993) denominou-os de “informação destrutiva”. Para que estes factos não cheguem ao conhecimento da audiência a equipa terá de conseguir preservar os seus segredos, que podem ser de diferentes tipos, consoante a

função que desempenha e de quem o detém. Em primeiro lugar são definidos os segredos “inconfessáveis”, referem-se a factos conhecidos pela equipa, incompatíveis com a imagem projetada para a audiência. Em segundo lugar, os segredos “estratégicos”, que consistem no segredo mantido pela equipa à audiência no sentido desta última não conseguir se adaptar com eficácia ao estado de coisas que a equipa planeia suscitar. Por último os segredos “internos”, estes caracterizam-se por serem do conhecimento de alguns elementos da equipa, podendo ser revelados acidentalmente sem grande impacto no desempenho. Contudo os membros da equipa que venham a ter conhecimento destes segredos sentir-se-ão excluídos. Relativamente ao conhecimento que a própria equipa possui dos segredos, estes podem dividir-se em dois tipos: Em segredos “confidenciais”, os quais devem de ser guardados pelo seu detentor, pois esse conhecimento vincula a sua relação com a equipa e o segredo “facultativo”, que consiste num segredo que um indivíduo possui acerca de outro podendo revela-lo sem que isso interfira com a imagem que projeta de si (Goffman, 1993).

Na verdade, Goffman (1993) preocupou-se na averiguação do tipo de pessoas que descobrem os segredos de uma equipa e do risco de os possuírem. Levando como ponto de referência o desempenho podemos distinguir três papéis decisivos em termos de função: os que desempenham (atores), os que assistem ao desempenho (audiência) e aqueles que nem desempenham nem assistem ao desempenho (estranhos). Se considerarmos os papéis segundo as regiões a que se tem acesso durante o desempenho, obteremos os atores com acesso à zona de fachada e aos bastidores, os espetadores só têm acesso à zona de fachada e os estranhos são excluídos das duas regiões. Desta relação entre função, informação disponível e acesso às regiões é esperada uma determinada correlação. Contudo esta correlação geralmente não é perfeita existindo alguns “pontos de observação”, que assumem relevância em termos de desempenho, que o Autor os considerou também como papéis,

denominando-os de “papéis discordantes”, que consistem em introduzir um indivíduo num determinado contexto sob uma falsa aparência, o que pode assumir diferentes formas. Uma dessas formas, em primeiro lugar, é o papel de “informador”, que remete para a introdução de um indivíduo na equipa, como elemento constituinte da mesma, sendo autorizado a entrar com os demais nos bastidores aí adquirindo informação destrutiva, que depois a revela junto aos espetadores. Se este indivíduo entrou inicialmente para a equipa com sinceridade e depois alterou o seu comportamento este denomina-se de “traidor ou desertor”, mas se o indivíduo já entrou para a equipa com o objetivo suprarreferido chamar-se-á de “espião”. Em segundo lugar há o papel de “cúmplice”, que é o indivíduo que atua como se fosse membro de uma audiência, mas que está combinado com os atores, com vista ao benefício da equipa que encena o desempenho, este pode assumir a denominação de “falso espetador” ou “chamariz”. Entre a audiência ainda pode coexistir outro tipo de indivíduo com outro papel, aquele que se coloca junto a audiência, mas agora em benefício da própria audiência. Estes agentes podem agir de modo declarado, prevenindo os atores de que estão a ser objeto de exame, são legalmente investidos como observadores participantes. No caso de estes agentes atuarem de forma clandestina, dissimulando-se na audiência são apelidados de “bufos”, sendo por vezes alvos da hostilidade alheia, contudo também estão legalmente investidos. Os agentes e os bufos, tem em comum a legitimação pela Lei ou pelo Costume da função, caso trabalhem por conta própria, ou seja, não possuam a cobertura legal denominar-se-ão de “denunciante” ou “delatores”, ficando privados do acesso aos bastidores. Surge ainda entre os espetadores o “comprador profissional”, que é aquele que assiste ao desempenho, está junto à audiência, sai ao mesmo tempo dos demais, mas não para ir embora, mas sim para ir falar com o patrão, contando-lhe a sua opinião (Goffman, 1993). Existe ainda outro tipo de papel discordante, o “intermediário” que se informa dos segredos de ambas as partes, prometendo segredo a ambas,

mas passa a impressão de ser mais leal a uma que à outra. Ou ainda o papel de “mediador” que fundamenta naquele que atuam no caso de duas equipas inimigas poderem alcançar acordos vantajosos para ambas. Estes dois papéis (intermediário e mediador) caracterizam-se pela sua dupla cumplicidade. Contudo, a “não-pessoa”, também faz parte dos papéis discordantes, é aquele que se acha presente durante a interação, mas não assume o papel de ator nem de espetador, e não pretende ser o que não é (Goffman, 1993).

Goffman (1993), identificou ainda quatro tipos de papéis discordantes, quando os indivíduos não estão presentes no decorrer do desempenho, mas que possuem informações imprevistas acerca desse desempenho. O primeiro denominou-o de “especialista de serviço”, que é o indivíduo da construção, o electricista os que cuidam da manutenção do espetáculo, etc.. São como membros da equipa, pois conhecem os segredos e tem acesso à região dos bastidores, contudo não partilham com a equipa os riscos do espetáculo, acabando por possuírem os segredos da equipa, mas esta não possui os segredos equivalentes em relação a eles, permitindo-lhe esta posição explorar a informação no sentido de obterem concessões dos atores. Ainda dentro do papel de especialista podemos encontrar o “especialista supervisor”, consistindo este papel em ensinar ao ator a construir uma impressão desejável, integrando ao mesmo tempo a audiência futura no sentido de punir as consequências de um desempenho desadequado¹³. Um segundo papel baseado no indivíduo que não sendo ator tem acesso aos bastidores é o papel de “confidente”, que consiste nas pessoas em que o ator confessa os seus pecados, explicando os motivos pelos quais a impressão projetada não passa de uma impressão. O confidente encontra-se no exterior e só por delegação participa na zona de fachada ou nos bastidores, recebe gratuitamente as confidências, como uma expressão de amizade, confiança e consideração, sendo exemplo disso os padres. Podemos ainda considerar um terceiro papel, o de “colega”, que

¹³ Podemos dar como exemplo o papel dos pais e professores.

apresentam a mesma prática de rotina ao mesmo tipo de audiência, mas que não atuam em simultâneo, conhecem as dificuldades e os pontos de vista uns dos outros, o que leva há ausência da necessidade de manter a fachada que sustentam perante a audiência. Existe sempre a possibilidade do colega se transformar em renegado e revelar à audiência os segredos da ação dos seus ex-pares. Por último podemos considerar os grupos de colegas. Alguns desses grupos não são afetados pela confissão de culpa de um dos seus constituintes. Nos grupos de colegas cujo carácter é mais corporativo, onde os elementos são fortemente identificados uns com os outros pelo público, de tal forma que a boa imagem de um, depende da imagem dos outros. Este aspeto leva à organização dos membros do grupo em associações mandatadas de representação de defesa dos interesses profissionais do grupo, de maneira a impor disciplina aos elementos que fazem perigar através dos seus comportamentos a imagem dos demais elementos do grupo (Goffman, 1993).

Assim sendo, quando duas equipas estão em vias de estabelecer uma interação, cada elemento de cada equipa tende a adotar uma linha de ação em consonância com aquilo que pretende ser. Neste contexto, para Goffman, a familiaridade dos bastidores é suprimida, passando todos os membros a formar uma equipa, sem excluir nenhum dos seus membros. Os elementos de cada equipa, ao participarem na interação, mantem o seu lugar, equilibrando os aspetos formais e informais estabelecidos, ambas as equipas suprimem a conceção ingénuas de si própria e da outra encontrando um equilíbrio aceitável para as duas. Para isso, uma equipa auxilia a outra de forma tácita e cuidadosa, confirmando a impressão que a outra visa suscitar. Claro está, que existem momentos de crise, quando surgem novos motivos, como a rutura de um dos atores relativamente à personagem encenada.

Não obstante existirem duas regiões, a de fachada onde se desenvolve o desempenho, e os bastidores onde as ações desenvolvidas desses desempenhos estão fora do alcance dos espectadores, Goffman considera

que existe uma terceira região, e que designou de **região residual**, onde se incorporam todos os lugares onde as outras regiões não interagem. Para o autor, tal região pode-se chamar de exterior, e que segue em linha com a noção do senso comum relativo às organizações, onde as pessoas que desenrolam um desempenho aqui chamam-se de “estranhos”.

1.2.2.3. Olhar sociologicamente o quotidiano?

Como já foi referido acima, a análise da vida quotidiana está estritamente associada ao nome de Erving Goffman. Contudo, muitos são os autores que tem estudado estas questões da sociologia da vida quotidiana, recorrendo a várias lentes para analisarem esta problemática (cf. Nunes, 1993). Destaca-se no panorama nacional, os trabalhos de Machado Pais (2002), em particular a sua obra “O que é a sociologia da vida quotidiana”. Para o autor entender “a sociologia do quotidiano, o importante é fazer insinuar o social, através de alusões sugestivas ou de insinuações indiciosas, em vez que fabricar a ilusão da sua posse. A posse do real é uma verdadeira impossibilidade e a consciência epistemológica desta impossibilidade é necessária para entendermos alguma coisa do que se passa no quotidiano” (Pais, 2002:30). Na verdade, não é fácil desocultar os processos sociais do quotidiano, na medida em que “a vida quotidiana é um tecido de maneiras de ser e de estar, em vez de um conjunto de meros efeitos secundários de “causas estruturais”. Neste passo em frente, as ‘maneiras de fazer’ quotidianas são tão significantes quanto os resultados das práticas quotidianas, tantas vezes analisados à margem das retóricas e expressividades próprias da vida quotidiana” (Pais, 2002: 32).

Relativamente ao objeto de estudo, que para Goffman transparece bem definido como o eu enquanto *persona*/máscara, mas para Pais (1986) o objeto é “aquilo que os métodos de abordagem permitem ou determinam”, estando inerente que o próprio método pode por vezes criar o objeto ou o objeto exigir um método adequado. A verdade é que, para Pais (1986), a

vida quotidiana “não se constitui ainda num objeto unificado por qualquer sistema concetual e teórico coerente e próprio”. Contudo para o autor o quotidiano”, constitui um lugar privilegiado de análise sociológica no sentido que é nele onde se verificam determinados processos de funcionamento e de transformação da sociedade.

Seria irónico discutirmos Goffman unicamente em função das suas teorizações ou das suas contribuições, ou a falta delas, para a sociologia teórica. Ele não se considerava um sociólogo teórico como revela nos seus textos. Orgulhava-se de ser capaz de sintetizar no sentido das observações aparentemente díspares, para encontrar o significado no aparentemente insignificante. Ele usou, como lhe convinha as teorias (a partir da teoria dos jogos para metáforas dramáticas), a fim de organizar as suas observações e, em seguida, abandonava-as (Psathas, 1996).

As suas concetualizações foram sempre baseadas em exemplos empíricos, recolhidas a partir do quotidiano, aqui, ali e em toda parte. Mas as concetualizações goffmanianas não foram organizadas sistematicamente em marcos concetuais, nunca alcançaram a sistematicidade e a coerência global. Foi unicamente no seu último livro, “Análise do quadro”, que utilizou o que parece ser, uma estrutura mais organizada. Recusou-se a ser consistente, nem sequer o tentou, “uma vez, acusei-o de não ser consistente, e o revisor do meu paper comentou que essa era uma crítica desperdiçada a Goffman, pois ele, nunca pretendeu ser consistente. Então, argumentei, ele deveria ter tentado” (Psathas, 1996).

Goffman disse: “Eu disparo em alvos com muitas posições diferentes” ou algo nesse sentido. O que significa que ele se movia como ele queria, tentando acertar no seu alvo e ficar atento a ele, mais do que na consistência da distância de disparo, a escolha de arma, perspectiva, ou nos pressupostos teóricos (Psathas, 1996).

Nas introduções dos seus livros, ensaios e conclusões são esforços magistrais em evasão e aviso de isenção. Ele diz que não deve ser criticado

por ter feito o que ele fez, uma vez que, pelo menos assumiu. Ele dedicou os seus ensaios à abordagem compreensiva de fenómenos complexos, fenómenos sociais, que não lhe tinham sido, até à data, atribuídas a atenção que mereciam (Psathas, 1996).

Goffman na sua perspetiva dramaturgica do quotidiano, recorre à utilização da metáfora teatral para designar as situações sociais como palco, onde os diferentes atores desempenham os papéis de diferentes personagens, recorrendo a diferentes estratégias de atuação, compostas pelos equipamentos expressivos dos quais se servem para executar os desempenhos. É influenciado por Mead quase numa linha de continuidade, contudo rejeita a rotulagem do interacionismo simbólico como linha teorizante do seu pensamento (Ferreira et al., 2013).

Para Mead, a relação individuo/sociedade consiste na análise da origem e do desenvolvimento do “self” como condição para uma sociedade democrática, enquanto para Goffman o seu projeto focaliza-se no modo como se organiza a experiência do quotidiano, daquilo que o ator individual pode colocar na sua mente, e não da organização da sociedade (Ferreira et al., 2013).

O projeto sociológico de Goffman não ignora as dimensões macro-estruturais da sociedade, mas a sua lente incide no esclarecimento da estrutura de interação, entre dois ou mais indivíduos que se encontram no mesmo quadro fisicamente, ou seja, investe na viabilidade do estudo das relações do tipo face a face (Ferreira et al., 2013). Elabora uma estratégia de investigação que lhe permite reformular o conceito dinâmico de *Self*, captando os elementos constituintes da interação social em relação face a face (Baert & Silva, 2014). Esta estratégia consiste na sua perspetiva dramaturgica, que põe em evidência a natureza social de uma esfera da realidade, como é o caso da espontaneidade, subjetividade e criatividade dos indivíduos em contexto de interação social, sendo as tensões daí resultantes o núcleo central da interação social. Defende que é das

interações individuais que consubstanciam as dimensões macrossociais da sociedade (Ferreira et al., 2013).

Torna-se imprescindível para a compreensão do projeto sociológico goffmaniano, identificar os pontos concordantes e discordantes, no que se refere à concetualização de e de interação social, entre este, Mead e o próprio interacionismo simbólico (Ferreira et al., 2013).

Para Goffman a interação social constitui um processo de comunicação assente num universo simbólico partilhado pelos atores sociais, ou seja, uma representação através da qual o *self* se transforma em *selves*, sendo o quadro concetual de Goffman a “persona” - “máscara”. Os postulados da interação social é um processo fundamental na ação comunicativa, sendo este ponto partilhado entre Mead e Goffman, contudo este último destaca-se do primeiro quando defende que a questão central no processo comunicativo é o modo como o individuo interpreta o universo simbólico sempre no sentido de preservar a sua identidade (Ferreira et al., 2013). Esta interpretação parte da informação social possuída pelo individuo e da forma como ele a vai gerir a informação, no decorrer da situação social em que está inserido. Esta manipulação da informação decorre dos *frames* (quadros) de interação social. É a partir da gestão da informação, que os indivíduos têm a possibilidade de gerirem as suas próprias identidades nas diversas situações de interação com os outros, recorrendo às estratégias e equipamentos simbólicos disponíveis (Ferreira et al., 2013).

A interação social, consoante o tipo de informação que possui, pode ser: interação não focalizada (gestos, modos de vestir), sendo obtida a partir do campo visual do individuo; e interação focalizada que consiste no conjunto de informações prévias que o individuo possui do outro. Este enunciado marca de forma indelével a diferença concetual entre Mead e Goffman, no que se refere às motivações do individuo na interação social, para Mead o que move o individuo nas relações sociais, consigo próprio e com os outros reside, na ideia da construção de uma sociedade democrática ao passo que

para Goffman o que move o indivíduo nas suas relações sociais é a preservação dos seus atributos pessoais que para ele são singulares e diferenciadores dos demais. De forma abrangente Mead defende que o importante para o indivíduo é a defesa do bem comum, de uma universalidade e para Goffman o importante é a preservação e defesa dos interesses particulares. Para Goffman o fundamental não reside no cumprimento pela parte do indivíduo da norma a que está sujeito, mas sim na manutenção da impressão que as cumpre, o que levou vários críticos a considerar o seu postulado de cínico e maquiavélico (Alexander, 1989; Zeitlin, 1981, cf. Ferreira et al., 2013).

Este paradigma também resgata de Mead os elementos constituintes do *Self*, sendo o “Eu” de Goffman semelhante ao “I” de Mead, representando ambos na estrutura da personalidade e o que é criativo, e o “Eu” Goffmaniano o “Me” de Mead, enquanto conjunto de expectativas socialmente organizadas. Mas factualmente a interação social é gerida pela identidade social, o que obriga o indivíduo a ser capaz de adequar a sua imagem virtual à sua imagem real. É nesta tensão entre as duas imagens resultado do jogo de expectativas decorrentes daquilo que o indivíduo julga ser, o que julga que os outros esperam dele e o que na realidade os outros julgam dele que decorre o quadro onde se esgrime a interação social (Baert & Silva, 2014, Ferreira et al., 2013).

De salientar que, em termos gerais, a perspectiva dramaturgica de Goffman é baseada em quatro pressupostos: a) o primeiro reside na premissa de que a sociedade organiza-se assente no facto de todos os indivíduos possuidores de determinadas categorias sociais terem o direito moral de esperar dos outros um tratamento compatível; b) o segundo é que um indivíduo deverá de ter um comportamento compatível com as características que diz possuir; c) em terceiro lugar o indivíduo possui sempre o conhecimento tácito das normas que determinam uma situação social; d) por último, o quarto pressuposto reside no facto do indivíduo interagir consigo e com os outros

através do processo comunicativo, através da capacidade interpretativa do universo simbólico em que está inserido (cf. Ferreira et al., 2013).

Desta perspetiva dramaturgic goffmaniana de representação teatral, são analisadas as representações sociais como se quadro destas fosse o palco, quadro esse onde os atores representam vários papéis, onde executam o seu desempenho com recurso a várias estratégias e técnicas de atuação, fazendo uso dos equipamentos expressivos que possuem. Fazem parte deste quadro vários elementos, tais como a “fachada”, que é o que permite aos observadores da cena, identificar e definir a situação da ação; “adereços pessoais” permitem a identificação do personagem através da aparência; “aparência” é tudo o que informa o estatuto social do ator, as roupas, postura, adereços entre outros, “modo” identifica o tipo de papel que o ator vai desempenhar na interação da situação; “cenário” local onde decorre a ação, a interação, “quadro” são os elementos cénicos do equipamento expressivo, “bastidores”, local onde os atores treinam o desempenho, este local reveste-se de significativa importância uma vez que o acesso ao mesmo é vedado à audiência, assumindo determinadas características de sagrado, onde os atores podem baixar a fachada, relacionando-se com os outros atores, revelando determinados tipos de segredos da equipa (Goffman, 1993; Ferreira et al., 2013).

O ator no decorrer do processo de realização dramática, expressa-se a si próprio, impressionando os outros, identificando Goffman acerca desta matéria dois tipos relevantes de expressividade. A expressão que transmite (símbolos verbais) e a expressão que emite (mais ampla, do tipo teatral e contextual, preferencialmente não verbal e aparentemente não intencional), sendo essencialmente nestas expressões emitidas que Goffman se focaliza. O ator demonstrará o seu desempenho perante uma audiência, recorrendo aos equipamentos de que dispõe para validar a impressão idealizada que quer transmitir, revestindo-a de credibilidade, arregimentando-a dos valores vigentes na sociedade, perante a audiência. Este desempenho por vezes contém factos falsos, cabendo ao ator através

da sua capacidade de representar encobri-los à audiência. São conhecidos os muitos motivos que os atores têm para representarem factos falsos, contudo são inibidos pela vergonha e medo de serem “apanhados” a mentir descaradamente (discordância entre a aparência visada e a realidade) pela audiência, perdendo a credibilidade de forma definitiva. Para se protegerem, muitas vezes utilizam as meias verdades, que embora possam ser consideradas de “falsas representações”, não tem um carácter punitivo pela audiência, recorrem para tal às insinuações, simulações, omissões entre outras técnicas de comunicação específicas para o efeito. Este jogo entre a imagem virtual e a imagem real é descrito por Goffman, como um conjunto de atributos que o ator pensa possuir, diferenciando-o dos outros, denominando-a de “imagem real” e a expectativas dos outros que acabam por atribuir ao individuo um conjunto de atributos que lhe constituem a “imagem virtual”. Ainda deste jogo temos a génese dos *frames* (quadros), resultado desta bi-direccionalidade entre aquilo que o individuo julga ser e aquilo que os outros esperam que ele seja, tudo isto decorrente da interação social (Silva e Sebastião, 2002; Goffman, 2012).

Goffman, em 1974 publica a sua obra maior “*Frame Analysis*”, que foi considerado por muitos como um importante tratado teórico produzido no âmbito da sociologia, em particular no aspeto específico de análise sociológica da vida quotidiana (Nunes, 1993). Importa por isso inserir nesta reflexão o pensamento Goffmaniano na teorização de quadro (*frame*) que segundo o Autor consiste “no pressuposto de que as definições de uma situação são construídas de acordo com princípios de organização que determinam os acontecimentos sociais - e o nosso envolvimento subjetivo neles; quadro é a palavra que uso para me referir àqueles dentre estes acontecimentos básicos que sou capaz de identificar” (Goffman, 2012: 34). Os atores sociais perante situações comuns da vida quotidiana avaliam diferentemente a realidade de sequências de atividade baseados em diferentes quadros primários. Estes quadros primários, dividem-se em quadros primários naturais e quadros primários sociais devido a diferentes

atribuições de casualidade que variam de sociedade para sociedade e até na mesma sociedade se considerarmos a variável temporal. Em suma, diferentes contextos sociais originam diferentes quadros primários, como refere Goffman, um “quadro primário inclui a reserva de conhecimento tomada como certa acerca da realidade e literalidade de um determinado tipo de atividade” (Goffman, 2012: 35). Os quadros primários, podem ser explicados a partir da noção de literalidade e esta a partir dos modelos de transformação que é um processo que toma uma atividade associada a um quadro primário como modelo produzindo cópias de dois tipos, as modalizações onde os participantes reconhecem o seu carácter transformado e aderem à realidade, e as fabricações nas quais os participantes ignoram o seu carácter fabricado da situação, fazendo batota. Contudo esta situação é temporária uma vez que os participantes tendem a procurar as evidências confirmatórias da realidade e da literalidade da atividade que está em ação. Os participantes de uma ação social, conduzem a sua participação em função de duas grandes questões, A definição da situação (o que é que se está a passar aqui?) e a definição da realidade da situação (em que circunstâncias pensam que o que se está a passar aqui é real?). É desta articulação entre a análise da interação, a experiência dos participantes e a dimensão cognitiva da participação em situações sociais, que se baseia o objetivo da análise dos quadros (Nunes, 1993). Mais, com os seus trabalhos, Goffman destaca a pluralidade dos papéis que um indivíduo pode assumir, admitindo que “o indivíduo influencia o modo que os outros o verão pelas suas ações. Por vezes, agirá de forma teatral para dar uma determinada impressão para obter dos observadores respostas que lhe interesse, mas outras vezes poderá também estar atuando sem ter consciência disto. Muitas vezes não será ele que moldará seu comportamento, e sim seu grupo social ou tradição na qual pertença” (Goffman, 1993: 67).

Creio ter chegado ao ponto que assume fulcral importância descrever e analisar as principais críticas que Bourdieu e Simmel, tecem ao pensamento

Goffmaniano. Por uma questão meramente cronológica iniciarei esta análise por Georg Simmel, que também ele tal como Goffman, se situa no centro da problematização sobre a relação indivíduo/sociedade. Para tal explicarei ambas as perspectivas dos autores, concetualizando indivíduo e sociedade. Simmel preocupou-se com as mudanças bruscas na sociedade, bem como as consequências que daí advêm para as relações e para a própria experiência subjetiva dos indivíduos, enquanto Goffman, preocupou-se mais com as situações concretas da vida quotidiana, como o aparente cumprimento das normas e as relações face-a-face. Advêm destas prerrogativas, quando consideramos a mediação entre indivíduo e sociedade, para Simmel assume destaque a sociação que é uma categoria puramente relacional, para analisar as formas sociais, como base da sua teoria e a de quadro (*frame*) quando consideramos os mesmos fatores em Goffman, que a utiliza para articular a forma e o conteúdo das diferentes situações de interação (Sanchis, 2010).

Simmel, preocupou-se com o dualismo do conteúdo e forma das relações sociais, Há sua época identifica o dinheiro um fator determinante das relações sociais, como algo impessoal e universal, substituto dos vínculos de sangue e de parentesco no relacionamento entre as pessoas e delas com os grupos, comum a todos, transformando o espírito moderno num espírito economicista. Tal como Goffman o seu enfoque é microssociológico, ele não se dedica à socialização que remete para o pressuposto da formação do sujeito a partir de determinações sociais, mas utiliza o seu conceito de sociação como forma pura de interação entre os indivíduos (Sanchis, 2010). Esta forma “pura”, também revela um distanciamento de Goffman, pois para este a interação entre os indivíduos é sempre representativa, está presente uma determinada fachada que o ator utiliza para fazer passar a impressão que quer transmitir, utilizando os equipamentos simbólicos de que dispõe para tal (Sanchis, 2010).

A sociação de Simmel pressupõe uma interação de duas pessoas no mínimo, formando uma díade que é a unidade básica da sociação. O ser humano

vive em interação, motivados pelos instintos e interesses, assim sendo a sociedade tem como processo de constituição a própria sociação, formada pelos impulsos dos indivíduos, pelos motivos, pelos interesses, pelos objetivos e pelas formas que essas motivações assumem. Ainda vê o conflito como fator estruturante das interações sociais (Sanchis, 2010).

Em suma, quer Simmel quer Goffman a problematização reside na relação indivíduo/sociedade, estando ambos preocupados com as categorias analíticas da relação entre esta dualidade. Contudo Simmel procura formas similares em contextos distintos, enquanto para o pensamento Goffmaniano o domínio em que decorre a interação assume destaque fundamental, ou seja, para Simmel a estrutural formal é independente da situação em que acontece e para Goffman o interessante é a análise da articulação da forma de interação com a situação específica. Até aqui existe uma certa complementaridade entre os Autores, mas também os seus pensamentos assumem diferenças dignas de registo, principalmente nas categorias de medição das conceções de indivíduo e sociedade, que para Simmel é a sociação como unidade de medição entre a construção tipológica e os processos concretos dos acontecimentos na produção da sociedade, estando presente que a sociedade não se reduz aos indivíduos mas às interações e em Goffman a unidade de medida são os quadros, que associam os conteúdos situacionais, que são construídos nos indivíduos e não por eles, transparecendo uma maior abrangência no conceito de quadro que na sociação (Sanchis, 2010), constituindo diferentes lentes com que se observa o objeto.

Relativamente ao pensamento bourdiano enquanto crítica ao modelo subjetivista goffmaniano, indicaremos as diferenças epistemológicas, ontológicas e metodológicas que os afastam. Bourdieu critica todos aqueles que têm perspetiva fenomenológica, por ele identificado como subjetivismo (Lopes, 2009). Para os fenomenólogos, os significados subjetivos da ação social, constituem pontos de referência essenciais do conhecimento científico. “Os factos sociais subjetivos devem de ser vistos à

luz dos componentes subjetivos dos atores sociais: quer no que se refere às atitudes, quer aos desejos fundamentais, quer às definições de situação. Sem a consideração destes componentes subjetivos, as correlações objetivas são, para os fenomenólogos, descrições incompletas da realidade” (Pais, 1986). São dois os pontos fundamentais em que assentam a crítica de Bourdieu a Goffman, por incompatibilidade com a sua Sociologia: o modelo de análise do mundo social e o sentido dado às interações sociais (Lopes, 2009). Relativamente ao modelo de análise do mundo social, o ponto divergente consiste na consideração do agente social como referência de partida na análise. Goffman não compreende o ator social como um simples executor, mas sim o ator social capacitado perante uma situação social, possuidor de alguma informação inicial sobre os outros participantes identifica-los antecipadamente, ou seja, sabe o que espera deles e o que os outros esperam de si, sendo através disso capaz de manipular as impressões que deseja transmitir, conduzindo a relação no sentido da construção da sua identidade social. Em suma as coisas são aquilo que aparentam ser na sequência que o indivíduo possui os atributos que faz crer que possui (Lopes, 2009).

É interessante analisar as diferenças entre o “ator” Goffmaniano e o “agente” bourdiano, o ator apresenta-se numa situação específica de interação, o agente embora realize as mesmas operações, as suas opções não decorrem exclusivamente da situação, mas sim a partir dos vários capitais inerentes à prática da ação, ou seja, a partir do *habitus* configurador das suas disposições e modos de percepção, revestido de historicidade. Contudo o ator não é um ser desprovido de códigos, ou historicidade, mas só deve de ser compreendido em relação a situações sociais ou internacionais específicas em ordens sociais localizadas, ou seja, os modos de agir do ator tal como as disposições são aqueles produzidos e disponibilizados na organização social (Lopes, 2009).

A opção fenomenológica de Goffman afasta-o da teorização bourdiana, alegando este último que este método só pode compreender o mundo

social como evidente, excluídas as questões materiais e sociais, conforme alega Bourdieu, este “método não explica a coincidência entre estruturas objetivas e as estruturas incorporadas nos agentes, o que contribui para criar a ilusão da compreensão imediata do mundo social, eliminando toda a interrogação sobre as condições desta perceção natural do mundo social” (Lopes, 2009). Contudo, Goffman sempre esclareceu que o seu trabalho consistia num manual que possibilita descrever detalhadamente uma perspetiva sociológica a partir da qual é possível estudar a vida social, principalmente a organizada num determinado limite espacial, remetendo a sua lente de observação para o microssociológico, ao contrário de Bourdieu, mais abrangente numa perspetiva macrosociológica. Esta diferença analítica também origina obrigatoriamente uma diferença metodológica, enquanto Goffman privilegia a conduta comunicativa dos agentes sociais como base empírica, Bourdieu enfatiza uma análise de cunho mais “estatístico”. Um outro ponto discordante para Goffman é das interações sociais que devem de ser retiradas das ações humanas, para Bourdieu, é à luz da história, da estrutura e da lógica de funcionamento do espaço social (Lopes, 2009). Em suma, a tese de Goffman é relevante para explicar a ordem simbólica, mas não as questões de natureza político-estratégicas (Baert e Silva, 2014).

Face ao exposto até aqui, e parafraseando Silva (2004) a elucidação dos processos da e na vida quotidiana numa organização, “pode ser igualmente entendida como transversal quanto às formas de ordem simbólico-ideológica da organização do trabalho que aí veiculam, apresentando-se como um vetor de diferenciação para a explicação dos mecanismos de dissimulação no quotidiano do exercício das práticas” (2004: 172). Ainda seguindo as perspetivas de Silva (2004), é de admitir que não de excluir de todo que a identidade profissional de qualquer grupo pode ser entendida como “resultante de uma lógica construtivista, construída e interiorizada pelos indivíduos no decurso de um processo de socialização escolar, mas reatualizável numa dinâmica organizacional que acaba por assegurar uma

trajetória individualizada entre os grupos profissionais” (Silva, 2004:172), onde a complementaridade das práticas e as gramáticas das representações se movem por razões de “coordenação simbólica das interações quotidianas” (Baert e Silva, 2014:96).

Em síntese, tendo em consideração as diferentes perspetivas convocadas, somos levados a considerar que no microcosmo do quotidiano de trabalho dos inspetores da ASAE se podem equacionar eventuais processos de integração, estratégia e subjetivação, sendo as lógicas de visibilidade social da identidade e de manipulação da mesma, moldada pela capacidade e desempenho expressivo que um ator individual ou coletivo pode mobilizar a cada momento na rotinização da quotidianidade.

2. Opção Metodológica e Plano de Investigação

2.1. Questões Preliminares sobre a Delimitação da Estratégia de Investigação

Partindo do pressuposto de que a organização (ação organizada) é “um processo de construção de uma ordem local, portanto como modalidade particular, mas central e omnipresente da construção da ação coletiva dos homens” (Friedberg, 1995: 30), importa procurar “compreendê-la e analisá-la na sua própria dinâmica como processo de estruturação e de reestruturação dos contextos de ação nos quais se desenvolve a ação coletiva dos homens” (Friedberg, 1995: 11).

Na linha do pensamento de Friedberg, a análise organizacional deve ser conduzida pela adoção de uma postura geral de estudo *clínico*. O autor argumenta que, na abordagem organizacional, é necessário que o analista não emita qualquer tipo de opinião, não sugira ideias, mas pelo contrário, deve manter-se num estado de espírito “de uma curiosidade insaciável por tudo o que se passa no espaço de ação que lhe interessa” (Friedberg, 1995: 306). Por outras palavras, o objetivo do investigador não deve ser o de julgar os comportamentos dos autores nem o de lhes mostrar que estão certos ou errados, mas muito pelo contrário, “o de encontrar aquilo em que eles têm razão de fazer, dizer ou pensar o que eles fazem, dizem ou pensam” (Friedberg, 1995: 302).

Friedberg argumenta ainda para a necessidade de redefinição dum ‘corte epistemológico’ que permita “situar o investigador em exterioridade teórica e metodológica em relação aos seus sujeitos de observação» (Friedberg, 1995: 302). Como consequência desta condição, o autor argumenta que “a aceitação da igualdade total a priori de todos os testemunhos, relatórios, documentos e outras fontes utilizadas, a vontade de os considerar a todos como igualmente interessantes, importantes, pertinentes, significantes e de recusar de maneira simétrica qualquer

discriminação» (Friedberg, 1995: 303). Assim sendo, no decurso da análise organizacional, quer ao nível da recolha dos dados, quer ao nível da análise e interpretação dos factos, Friedberg chama a atenção para o facto de que o investigador se deve manter sempre equidistante. Por outras palavras, para o autor não se deve deixar influenciar nem influenciar os atores em estudo.

Na verdade, parafraseando Friedberg, a questão nuclear no estudo das organizações e dos grupos consiste em procurar compreender como é que os atores empíricos cooperam entre si e como mantêm essa cooperação num dado contexto que lhes é especificamente comum. Como deve então proceder o investigador? Que postura geral deve adquirir? Na perspetiva do autor é necessário ter sempre em conta duas questões fundamentais. Em primeiro lugar, sem a qual nenhuma análise seria possível, “a dos meios e procedimentos pelos quais o investigador poderá recuperar a sua exterioridade e reencontrar o mínimo de distância”, e em segundo lugar, atender à problemática da “validade das explicações e dos modelos de interpretação” (Friedberg, 1995: 299). Por outras palavras, segundo o autor que seguimos, para haver investigação de carácter científico é necessário que o investigador se mantenha “distante” relativamente aos seus sujeitos de ação, no sentido de evitar a transferência dos seus sentimentos e comportamentos no contexto de ação estudada. Torna-se assim imprescindível que deve haver uma clara rutura epistemológica entre o investigador enquanto “observador” e investigador enquanto “participante” da ação.

Ainda segundo Friedberg e considerando a omnipresença dos constrangimentos e regras do jogo específico que estruturaram a ação dos atores, só a análise crítica e necessariamente contingente permite à abordagem organizacional estudar as relações entre os atores num determinado espaço de ação particular. Por esta razão o autor argumenta que “a característica essencial da abordagem organizacional da ação social é

relativizar todos os determinismos e todos os mecanismos de dominação postos de maneira abstrata” (Friedberg, 1995: 300).

De acordo com Friedberg, é através da adoção de uma estratégia metodológica fundada nos princípios hipotético-indutivos que a abordagem organizacional se dinamiza, debruçando-se em primeira e última instância sobre “a lógica e as propriedades particulares de uma ordem local, isto é, a estruturação da situação ou do espaço de ação” dos atores, dos seus “jogos”, e regras do jogo que permitem a sua vivência de uma forma coerente. Posto isto quer dizer então que a análise organizacional da ação social privilegia por um lado, a descrição, ou seja, a “descoberta do terreno e da sua estruturação sempre particular e contingente” de acordo com as palavras do autor, e, por outro lado, a interpretação dos “factos” observados, ou seja, a construção de “modelos descritivos e interpretativos que se ajustam ao terreno, às suas particularidades e às suas contingências” (Friedberg, 1995: 300).

Face ao exposto, num primeiro momento, o investigador quando procede à recolha de dados e demais informações, bem como após à análise e interpretação dos mesmos, deve procurar uma equidistância das tomadas de posição, para que possa tratar de igual forma as diversas controvérsias. No caso particular, do recurso a entrevistas, “o analista não pode adotar a atitude inquisidora que caracteriza a maior parte das vezes a diligência policial” (Friedberg, 1995: 305). Durante o trabalho de campo, o investigador “não tem opinião, não tem ideias, mas é de uma curiosidade insaciável por tudo o que se passa no espaço de ação que lhe interessa. Toma nota de todas as indicações que lhe são fornecidas, segue os entrevistados no mais íntimo da sua ‘subjetividade’. (Por outras palavras, o investigador deve acompanhar e registar as argumentações, justificações e descrições dos entrevistados), sem as contradizer, sem as reduzir nem as desqualificar, sem mesmo lhes opor o ponto de vista de um outro ator do campo. Igualmente atento à maneira particular que cada entrevistado tem ao descrever a realidade e ao justificar as suas opiniões, os seus

sentimentos e as suas condutas, coloca-se sucessivamente no lugar de cada um abraçando o seu ponto de vista, mas sem que nenhum se sobreponha aos outros” (Friedberg, 1995: 306).

Na verdade, só dificilmente se podem aplicar técnicas quantitativas e estandardizadas a “esta viagem na interioridade dos atores e esta prioridade dada à descoberta (...), e que estas repousam no essencial em métodos clínicos e qualitativos nos quais a entrevista semiestruturada tem um lugar privilegiado e que orientam a pesquisa naturalmente para a confeção de estudos monográficos” (Friedberg, 1995: 306). Na verdade, “só esses estudos permitem apreender e representar toda a riqueza e complexidade de um dado espaço de ação, ou melhor, encontrar empiricamente a boa maneira de reduzir a complexidade do real para o tornar passível de uma interpretação e de uma compreensão sem o trunçar” (Friedberg, 1995: 306).

De acordo com Friedberg, só compreendendo a “interioridade” dos atores, é que o “analista” consegue interpretar a informação recolhida e distinguir no seio dos dados, aqueles que lhe permitirão apreender as características das regras dos jogos que estruturam o espaço de ação analisado, os interesses e as racionalidades dos atores. Naturalmente que é necessário recuperar uma certa exterioridade para que possa ter uma visão de conjunto do espaço de ação organizacional analisado. A recuperação da exterioridade consegue-se essencialmente através do princípio da comparação entre os dados disponíveis, bem como da reflexão cuidada sobre as contradições que essa mesma comparação e esses confrontos fazem emergir.

Face ao exposto, no decurso da presente investigação tive como preocupação constante, não só proceder à multiplicação dos testemunhos dos inspetores da ASAE, que se encontram em situações distintas na organização, assumindo que deste modo os atores deveriam ter uma perspetiva diferente da realidade da sua atividade quotidiana de trabalho,

mas também, procurei ampliar o número de entrevistas, dentro dos limites do possível, com atores em situação idêntica para facilitar uma perceção comparável da realidade. Procurei assim evitar fechar-me em algum dos testemunhos recolhidos, e, através dos confrontos e comparações, distanciei-me de certas “visões e versões subjetivas” de cada um dos entrevistados e, simultaneamente, procurei “controlar os seus próprios *a priori* e aqueles que a estruturação formal do campo (...) poderiam induzir” (Friedberg, 1995: 310).

De facto, ao adotar no estudo realizado uma aproximação às perspetivas de olhar *clínico* da abordagem organizacional de Friedberg, está implícito a ideia de uma pesquisa essencialmente qualitativa, cujos resultados não procurei generalizar. Antes, porém, tratei de construir um estudo de caso, de natureza exploratória (Yin, 1993), incidindo nos aspetos particulares da vida organizacional dos inspetores na ASAE, sem pretender esgotar todas as situações que poderiam ser estudadas. Apesar de todas as críticas que possam ser apontadas à perspetiva e opção metodológica adotada, admito que ela possa apresentar algumas limitações que, no entanto, não me impediu de recolher um conjunto de resultados “positivos” através do mesmo.

2.2. Procedimentos para a Recolha, Tratamento e Análise da Informação

Tendo em vista a caracterização e a compreensão das trajetórias de vida profissional e o quotidiano do trabalho dos inspetores da ASAE, privilegiei uma estratégia de estudo fundada no paradigma qualitativo, selecionando a abordagem narrativa e biográfica das vidas profissionais.

Inserida numa perspetiva holística e de “semiverificação” e descoberta, dando especial atenção aos fatores relacionados com as experiências e vivências dos inspetores no campo organizacional da ASAE, procurei efetuar uma análise cruzada das narrativas biográficas da vida profissional. De relevar que a consolidação do movimento biográfico na pesquisa em ciências sociais, em particular do uso das história de vida em sociologia, não se trata de um procedimento orientado para o estudo sobre factos históricos, já acontecidos, reconhecidos e analisados dentro duma cronologia, antes porém, revaloriza o ser humano como sujeito de estudo, olhando para o seu passado para contextualizar o presente para melhor compreender as tendências do seu futuro, contrastando assim com a mera abstração e a desumanização do cientificismo positivista. Aliás, entendo que “reconhecer ao saber ‘indígena’ um valor sociológico pode resumir-se a reconhecer que ‘o homem vulgar’ está melhor informado que o especialista” (Houle, 2003: 311) e que “o agente social é entendido como um sujeito ativo, e por isso mesmo, o comportamento não é explicado em termos de estímulo-reação (...) na medida em que é portador de um ponto de vista próprio consoante a posição que ocupa na estrutura social” (Albarelo et al, 1997: 205).

Ao privilegiar o recurso às narrativas da vida profissional na pesquisa realizada num contexto organizacional, “quer se trate de história de vida ou de narrativa de prática, trata-se efetivamente de histórias” (Houle, 2003: 312). Ainda segundo Houle (2003), se existe um objeto estruturado passível de ser verbalizado, “ele está já construído num saber que não é só

informativo, pois que dá sentido á vida em sociedade, do ponto de vista do que é contado e que, bem entendido, não o esgota” (Houle, 2003: 312).

Porém o que importa agora não é esgrimir argumentos se as histórias de vida servem ou não para um estudo em sociologia. É necessário distinguir o que são histórias de vida e os estudos biográficos. Parafraseando Munõz (1992), nem sempre os estudos clarificam tais terminologias, confundindo a biografia com a autobiografia. Segundo o autor, ambos provêm da tradição literária, sendo a *autobiografia* a narração da própria vida contada pelo próprio protagonista, enquanto que a *biografia* consiste numa elaboração externa ao protagonista, normalmente narrada na terceira pessoa, através de uma base exclusivamente documental ou mediante uma combinação de documentação, entrevistas ao biografado e a outras pessoas que o rodeiam. Considerei assim que o espaço organizacional é um espaço com histórias e narrativas de situações de sucessos e fracassos, passíveis de registo dos seus sentidos e teias de significações. Remei contra a grande ideia dum macro universo simbólico para poder apreender os detalhes enquanto tópicos-chave reveladoras de um certo *sensemaking*. A verdade, privilegiei a condução dum trabalho no terreno para dar um lugar de destaque a vozes esquecidas pela história oficial da ASAE, sem adotar uma postura de utopia generosa, mas conferi ao campo e às técnicas de recolha convocadas, um fio condutor mais democrático, mais participativo para alcançar e aprender uma maior diversidade de segmentos e ou fragmentos discursivos sobre as reivindicações, angústias, expetativas e críticas à pratica e ao desenvolvimento profissional dos inspetores da ASAE.

Assim sendo, o que efetivamente realizei, segue de perto uma linha dita de anglo-saxónica de *life story* (relato/narração biográfica) que, salvo melhor tradução, corresponde à “história da vida” contada tal e qual como a pessoa a viveu e experienciou no campo organizacional, distanciando-me da *life historia* (história de vida) que se refere ao estudo de caso referente à cronologia da vida de uma dada pessoa em particular. Procurei, assim, ampliar os conhecimentos sobre o passado, *everyday life*, expetativas,

sugestões e críticas dos inspetores da ASAE, condensando no trabalho de campo, estratégias de recolha sobre enunciados objetivos e subjetivos, procurando assim compreender não só a sua *life story* como também qualquer outro tipo de testemunhos, informação ou documentação adicional que permita a reconstrução da dita biografia da forma mais exaustiva e objetiva possível (Munõz, 1992).

Procurei assim construir um conjunto de registos biográficos obtidos por amostra intencional (18 entrevistados), delimitando com o critério de saturação a recolha dos *testemunhos únicos*. O *corpus* de fragmentos biográficos recolhidos permitiu-me colocar em evidência o valor intrínseco do documento pessoal dos inspetores da ASAE, fazendo relevar uma dimensão sociológica e histórica da vida quotidiana profissional. É claro que não pretendi com os testemunhos provar e ou verificar nada, antes preocupei-me apresentar as suas vidas e experiências profissionais em termos do significado que tem para os entrevistados que a viveram. Mais do que solicitar aos entrevistados um reavivar das suas memórias sobre o passado, para desocultar os episódios de sua vida e dar-lhes uma dada interpretação, procurei inscrever o sujeito entrevistado numa determinada temporalidade, articulando os factos do seu passado, com a realidade vivenciada no presente e projetar os acontecimentos do futuro (Demazière e Dubar, 2004). Dito de outro modo, procurei não somente uma aproximação particular ao campo do estudo, mas também uma forma muito específica de transmitir informações sobre a realidade do contexto vivenciado e experienciado pelos inspetores no campo organizacional da ASAE, bem como as subjetividades, motivações e expetativas sobre o desenvolvimento da sua vida profissional.

Em síntese, as narrativas da vida profissional dos inspetores da ASAE constituíram os elementos essenciais da pesquisa realizada, assumindo um importante papel nos diversos momentos de exploração do campo organizacional, na medida em que através da intertextualidade das narrativas, produzidas por muitas vozes, foi possível fazer emergir e

recuperar novas significações da polifonia produzida num eixo espaço-temporal, que me colocou diretamente em contato com outros factos, ditos ocultos, mas mais ricos em conteúdo, e desta forma proporcionou-me um renovado olhar do fio condutor da pesquisa realizada.

Importa ainda relevar que no âmbito do estudo realizado, foi igualmente eleita a técnica da pesquisa documental ou bibliográfica, técnica fundamental para uma conceção sobre o estado da questão de toda e qualquer investigação e, porque “o conhecimento científico repousa em grande parte no *procedimento empírico*” (Albarello et al, 97: 16) que carece de explicitação e validação.

Face ao tipo de estudo da pesquisa realizada, recorri, no que respeita à recolha de dados, instrumentos como as entrevistas semidirigidas de *relato de vida*, considerando que “é o instrumento mais adequado para delimitar os sistemas de representações, de valores, de normas veiculadas por um indivíduo” (Albarello et al., 1997: 89), e sobretudo porque se insere na linha dos paradigmas interpretativo, construtivista e interacionista simbólico, que valoriza a perspetiva do outro (entrevistado) que possui um “eu”, cuja interação verbal e social nos momentos de entrevista, torna explícito e compreensível o universo do outro, bem como a natureza da realidade que pretende captar no quadro da especificidade do estudo (temática, objeto e finalidades do estudo) (Savoie-Zajc, 2003). A verdade é que, em termos de técnica específica de recolha de dados, foram realizadas 18 entrevistas semidirigidas junto de informantes privilegiados, entrevistas configuradas como relatos de vida profissional, as quais combinaram “a abordagem biográfica - a referência a diferentes sequências temporais da vida do indivíduo com a temática relacionada com o objeto de estudo (...)” (Albarello et al., 1997: 87), inserindo, assim, o entrevistado-narrador numa história de histórias (*life story*) que faça sentido (Demazière e Dubar, 2004).

De notar que as entrevistas decorreram no espaço temporal de dois anos (2014-2015), balançando entre a recolha documental nas instalações da sede da ASAE e as deslocações às diferentes unidades regionais da sua estrutura organizativa. A cada uma das entrevistas realizadas foram atribuídos números, não só para facilitar a sua identificação aquando da realização da análise da informação recolhida, mas sobretudo para salvaguardar o anonimato e a confidencialidade (sexo, idade, antiguidade na profissão, categoria profissional e local de trabalho) que se impõe nos casos como o estudo realizado. Há que referir, ainda, que foi solicitado aos entrevistados o seu consentimento testemunhal, informado e esclarecido, para a gravação das entrevistas realizadas e o seu registo e compilação em ficheiro eletrónico. Porém, por deter conteúdos que possam transparecer violação do dever de sigilo que os inspetores se encontram sujeitos, apenas são expostos no presente relatório os extratos ditos como “possíveis”. Apesar deste facto, foi possível recolher um conjunto significativo de testemunhos sobre os percursos de vida profissional, os seus modos de sentir, pensar e agir enquanto inspetores dum órgão de polícia criminal, vocacionado para a salvaguarda e defesa da saúde pública, na fiscalização da segurança alimentar e no combate ao crime económico.

É ainda de referir que tive acesso ex-ante a um conjunto de dados biográficos sobre os entrevistados, feito de uma forma informal antes de proceder ao desenho do guião da entrevista, o que me permitiu adquirir informação e um conhecimento mais aprofundado, bem como, uma outra proximidade aos entrevistados que se revelou fundamental para a compreensão das verbalizações produzidas sobre os modos de vivência de cada um deles na ASAE capturadas nas entrevistas realizadas.

Em termos estritos, procedi à conceção de um guião para elaborar as entrevistas de forma a ajudar a orientação da recolha e a relação entre entrevistador e entrevistado, tendo sempre em conta a necessidade de garantir que o relato de vida profissional se mantivesse centrado na problemática do objeto em estudo. Aliás “a sua elaboração constitui um

elemento importante da investigação, na medida em que ele orientará a recolha dos dados” (Albarelo et al, 1997: 217). O guião de entrevistas para a captura das narrativas da vida profissional foi estruturado com perguntas organizadas em quatro grandes temas: a) a prática e orientação profissional dominante; b) o sentido e a direção da satisfação profissional no contexto da atividade de inspetor; c) interesses e expectativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes/competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e/competências; d) perspetivas e tendências para uma melhoria das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE. Todas as entrevistas iniciaram com perguntas relacionadas com a narrativa da sua trajetória profissional, a partir do momento de escolha da profissão. Em suma, privilegiei na condução das entrevistas a captura das “histórias biográficas dos inspetores, considerando-as como formadas por uma sequência de “definições de situação que são também pontos de vista pessoais sobre essas situações, escolhas de formulações, entre outras possíveis, produzidas num certo momento e dentro de circunstâncias precisas” (Demazière e Dubar, 2004: 228).

Quanto ao tratamento da análise e recolha da informação recolhida nas entrevistas, esta foi feita conforme os princípios da análise estrutural de conteúdo, seguida de análise lexicométrica do *corpus*.

Se é verdade que através da análise do discurso, é possível capturar “a função da imagem de si e do outro construída no discurso” (Amossy, 2005:12), fazendo relevar uma perspetiva internacional explicitada por Goffman nos seus trabalhos sobre a “*apresentação do eu*” e em “*ritos de interação*”, o estudo realizado não se inscreve numa linha tradicional da abordagem sociolinguística do discurso, nem procurei o estudo na busca de fenómenos linguísticos propriamente ditos tais como (morfemas especializados e outros referentes ao *ethos*). Situei o tratamento e a análise das entrevistas a um propósito mais delimitado, privilegiando o recurso à análise estrutural de conteúdo (AEC), na medida em que se trata de uma técnica de exploração interpretativa dos conteúdos de *corpus*

volumosos de materiais textuais, fundada numa lógica “sócio-antropológica de análise das lógicas estruturais” (Garrido, 2008:1), que permitiu desocultar a lógica relacional de determinados vetores simbólico-valorativos e a relação destes com as práticas quotidianas dos atores sociais. De acordo com Hiernoux et al. (1997) e Garrido (2008), estas lógicas assentam no princípio da dualidade da realidade social, admitindo que esta é feita através de sucessivas construções sociais, dito no sentido de Berger e Luckmann (2000). Por outras palavras, subjaz na orientação metodológica da técnica de análise estrutural de conteúdo (AEC) as seguintes três grandes questões (Garrido, 2008): a) a realidade é uma construção social; b) o conhecimento é uma construção social; c) estas construções são realizadas tendo por base disjunções binárias. Admite-se assim que as diferentes práticas quotidianas são suscetíveis de interpretações próprias da realidade social por dado grupo social, na medida em que se encontram inscritas num modelo cultural específico que veicula nas estruturas de pensamento dos atores sociais. Tais esquemas de pensamento constituem assim o principal objeto de análise da AEC, procedimento que permite descodificar e fazer emergir as condições sociais da produção de sentido, cujas isotopias materializam e objetivam as diferentes formas de organização da realidade. Por outras palavras, “os sistemas de sentido, os modos de perceção que a análise de conteúdo procura detetar, não são apenas uma questão de entendimento, um fenómeno cognitivo. Ao estruturarem e orientarem a perceção, tendem igualmente a estruturar e a orientar a ação. Apreendem-se, portanto, como princípios organizadores tanto da perceção como do comportamento” (Albarello, 1997: 160).

A unidade mínima de análise da estrutura de conteúdo é o *código disjuntivo* cujos termos revelam realidades percetíveis ou atores concretos e classificam ou atribuem propriedades. Este código é a base do procedimento analítico da Análise Estrutural de Conteúdo que permite reconstruir, de forma simples, os princípios organizadores dos modelos

culturais que sustentam as práticas dos atores sociais. Assim, “os princípios de descrição estrutural (...) partem da ideia de que o «sentido», a percepção, resulta de - e «está» em - relações estabelecidas entre si pelos elementos que o material põe em ação” (Albarelo, 1997: 161), designados por códigos disjuntivos que comportam relações de associação e oposição com outros códigos disjuntivos originando estruturas de sentido mais ou menos complexas. Através de um gráfico podemos representar a estrutura de sentido subjacente no texto e, posteriormente faz-se a sua descrição e explicação, sendo composta por paráfrases (consiste numa leitura formal do gráfico); por um *protocolo analítico* (escrever apelando a uma linguagem simples o que revela a análise) e por um *comentário analítico* (analisa-se o gráfico à luz de teorias e reflexões sobre as condições sociais específicas sobre o qual o texto foi produzido) (Garrido, 2008). Segundo o autor que seguimos, são de destacar as seguintes estruturas de sentido: estrutura paralela, estrutura em ‘balança’, estrutura cruzada e esquema acional.

Privilegiei na AEC adotada para a exploração do *corpus* das entrevistas o *Esquema em “balança”* das estruturas de sentido, na medida em que se trata de um tipo de estrutura, embora complexa e com dinâmica própria, permite fazer relevar uma série de códigos qualificativos das estruturas simbólico-valorativas “ocultas” que os atores premeiam e as “forças” (em cada nível de importância) que se opõem a elas nas orientações das suas lógicas de ação nas condutas sociais.

No que se refere à componente da análise lexicométrica do *corpus*, recorri ao uso do *software* livre *Iramuteq*¹⁴ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*) da autoria de Pierre Ratinaud do *Laboratoire d'Études et de Recherches Appliquées en Sciences Sociales*, Toulouse-França, para relançar um outro olhar sobre as palavras e as textualidades plenas de sentido, complementado assim as desocultações permitidas pela AEC. Em conformidade com o tutorial em português,

¹⁴ Software livre desenvolvido em R (www.r-project.org) e na linguagem Python (www.python.org)

disponível na internet¹⁵ da autoria de Camargo e Justo (2013), esta aplicação informática, licenciada sob a forma de GNU GPL (v2), permite tratar um *corpus textual* e extrair um conjunto de tabelas do tipo indivíduos/palavras, sobre os quais se possam desenvolver algumas análises estatísticas. Por exemplo, segundo Camargo e Justo (2013), os tipos de análises estatísticas possíveis de realizar com o *Iramuteq*, são os seguintes:

1) para as análises sobre *corpus* textuais:

- a) Estatísticas textuais clássicas (frequências);
- b) Pesquisa de especificidades a partir de segmentação definida do texto (análise de contraste de modalidades de variáveis);
- c) Classificação Hierárquica Descendente (CHD), segundo o método de Reinert¹⁶ (1987 e 1990);
- d) Análise de similitude de palavras presentes no texto;
- e) Nuvem de palavras;

2) para as análises sobre *tabelas* indivíduos/palavras:

- a) CHD segundo o algoritmo de Reinert (1987);
- b) CHD segundo as matrizes de distância;
- c) Análise de similitude;
- d) Nuvem de palavras;
- e) Descrição e medidas de Qui-quadrado: χ^2 .

¹⁵ <http://www.iramuteq.org/documentation/fichiers/tutoriel-en-portugais>

¹⁶ Método de Reinert: ALCESTE (Analyse Lexicale par Contexte d'un Ensemble de Segment de Texte), conhecida em português como "Análise Lexical Contextual de um Conjunto de Segmentos de Texto", é uma aplicação informática de análise quantitativa de dados textuais, muito utilizado na área dos estudos das representações sociais. Trata-se de um programa desenvolvido originalmente no laboratório de Jean-Paul Benzécri por Max Reinert do Centro Nacional de Investigação Científica (CNRS) em França.

Na pesquisa realizada e em termos de procedimento de tratamento com o *Iramuteq*, importa salientar que após a organização do *corpus*, foram realizadas as análises lexicais iniciais, identificando em primeiro lugar as unidades de texto significativas em Unidades de Contexto Iniciais (UCI) e em Unidades de Contexto Elementar (UCE). Decorrente da lematização, o dicionário dos segmentos de texto foi submetido a três tratamentos: a) frequências das palavras, seguida a extração do grafo da Nuvem de palavras; b) análise de similitude entre as palavras para identificar as coocorrências entre as palavras; c) análise multivariada, segundo a Classificação Hierárquica Descendente para a extração das classes de segmentos de texto semelhantes e sua projeção em planos fatoriais.

Em suma, o recurso às entrevistas biográficas e a aplicação dos procedimentos de AEC e técnicas lexicométricas permitiu-me capturar o essencial para esclarecer as inquietações sociológicas que presidiram a razão de ser do estudo realizado. Na verdade, foi através da estratégia de procedimentos adotados e descritos acima que me permitiu conhecer os diferentes aspetos da vida profissional dos inspetores da ASAE, e compreender a ligação entre os princípios de descrição estrutural presente nos discursos dos entrevistados, possibilitando não só a formulação de hipóteses para futuras pesquisas e o aprofundamento do estudo das relações sociais vividas e experienciadas, mas também contribuiu para facilitar a resposta a todas as perguntas que pretendi ver respondidas sobre o carácter multidimensional das vivências e experiências no campo sócio-organizacional da ASAE.

Antes de fechar este capítulo, importa tecer alguns considerandos sobre as limitações teórico-metodológicas implícitas no estudo realizado. A primeira, provavelmente, a que pode suscitar algumas controvérsias, reside no facto de eu próprio fazer parte do grupo de atores estudados. Não nego as dificuldades que tive para reorganizar o meu olhar sobre o real, assim como sobre as condições da sua análise, das suas formas, momentos e articulações sujeito-objeto. Por outras palavras, foram

inúmeras as vezes que questionei e problematizei as condições de recolha, tratamento e análise da informação recolhida. Recorri à ajuda externa do meu orientador para refundar a crítica e a intervenção epistemológica com uma dupla rutura a nível das noções ideológicas ou do senso comum detidas sobre a ASAE que a priori pareciam estar a enviesar a minha clarividência e fidedignidade científica dos conceitos, teorias, métodos e técnicas utilizados para a representação, compreensão e explicação do real. Em síntese, as tentativas de conceção de uma reflexão epistemológica dita pragmática representaram um desafio, mas também um momento de aprendizagem gratificante sobre o *modus operandis* da praxis sociológica, que qualquer aprendiz de feiticeiro como eu, necessitou de experienciar e necessita de continuar a experienciar e vivenciar para poder saber ultrapassar com rigor os obstáculos epistemológicos, dito no sentido de Santos Silva (1986), tais como o senso comum, a naturalização do real, a lógica culturalista e a visão etnocentrista de nós e outros que muitos, como eu, quando pertencem ao campo, damos ingenuamente como um dado adquirido e inquestionável num primeiro momento de aproximação ao real. Tenho a consciência que não me foi possível ser absolutamente neutral, mas procurei através de sucessivos atos epistemológicos atingir a maior e melhor objetividade possível sobre o objeto de estudo.

Uma outra limitação que interessa deixar aqui anotada, trata-se da questão da filiação da pesquisa realizada a uma dada teoria particular da sociologia que a priori pode transparecer na componente teórica do presente relatório. Por exemplo, ao adotar uma proximidade concetual às perspetivas de Claude Dubar sobre a concetualização das configurações identitárias no campo profissional e privilegiar a leitura do microcosmo do quotidiano de trabalho, com as lentes concetuais de Erving Goffman, não significa que rejeitamos outras perspetivas teóricas da ciência sociológica. É necessário reconhecer que as preferências analíticas se encontram igualmente eivadas de escolhas prévias, pela formação de base do

investigador e sobretudo pelas tendências formuladas nos manuais de investigação. O que importa reconhecer aqui, não é a defesa das teses dubariana, goffmanianas ou outro autor como as únicas possíveis e plausíveis. Não tive aquando do processo de pesquisa, nem no presente, a noção de totalidade teórica. O que reconheço é que existem limites ao escudar-me nas preferências teóricas utilizadas, pelo que procurei construir concetualmente o quotidiano do trabalho e o grupo profissional como factos sociais dum microcosmo, conquistando, construindo e verificando etapa por etapa, através da crítica às opções e informações recolhidas, subordinando-as a uma certa hierarquia dos atos epistemológicos, dito no sentido de Bourdieu, Chamboredon e Passeron (1999). Construí assim uma certa formalização dos procedimentos teórico-metodológicos, reveladores dum pensamento que valoriza uma hierarquia heurística entre a rutura, construção e verificação, admitindo que tais atos epistemológicos não são independentes entre si, sem refutar a importância que eventuais princípios doutras teorias do conhecimento sociológico possam ser aplicados para o contexto de estudo. O que importa, é fazer relevar que ao estabelecer a rutura com o senso comum referido acima, recorreremos a um conjunto concetual de conceitos e de relações entre conceitos para potenciar o valor da teoria (dito no sentido lato) como fundamento prévio da investigação sociológica, e não o facto de ter preferido os conteúdos de autor A ou B. Por outras palavras, privilegiei a perspetiva do “comando da teoria” (Almeida e Pinto, 1995: 88-89) e a primazia que se dá à teoria no processo de pesquisa, não só para conferir sentido aos objetos do real, mas sobretudo para sustentar pela via do trabalho teórico a necessária matéria prima concetual e metodológica para articular e delimitar as potencialidades descritivas e explicativas sobre as informações disponíveis sobre o real.

Por último, deixo igualmente uma nota não como limitação do estudo, mas como defesa da abordagem metodológica utilizada. Isto é, as orientações e os procedimentos adotados não foram incorporados no processo de

pesquisa como receitas de cozinha científica e ou engenhocas de laboratório mas, subordinei a “utilização das técnicas e conceitos a uma interrogação sobre as condições ou limites da sua validade, proibindo as facilidades de uma aplicação automática de procedimentos já experimentados e ensinando que toda operação, por mais rotineira que seja, deve ser repensada, tanto em si mesma quanto em função do caso particular”, conforme Bourdieu, Chamboredon e Passeron (1999: 14).

Em síntese, o percurso metodológico adotado, não se trata de qualquer folclore acadêmico de ritualização de aplicações automáticas, nem um exercício estéril de normativismos processuais para criar um espaço de ilusão e de falso rigor, e desenraizada (Almeida e Pinto, 1995) do campo científico do estudo. Este trabalho quer ser e pretende situar-se no domínio da sociologia. Naturalmente que cabe ao júri decidir. A mim só me cabe acrescentar que tenho consciência das limitações, mas fiz o melhor possível, com os instrumentos conceituais e as vigilâncias epistemológicas que consegui concretizar, cujos resultados vão ser descritos na parte 2 do presente relatório.

2ª Parte

**Quotidiano do Trabalho dos Inspectores da Autoridade
de Segurança Alimentar e Económica (ASAE)**

3. Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e as suas Expressões Simbólico-Ideológicas

3.1. Contextualização da ASAE e a Ordem Organizacional

Não pretendo neste ponto traçar uma reflexão aprofundada sobre o que é a ASAE sob o ponto de vista da sociologia das organizações, nem lançar um olhar da sociologia das profissões sobre os seus inspetores. Confino-me a um propósito mais delimitado para dizer um pouco mais sobre a missão e os valores desta organização, complementando assim o que já foi dito na nota introdutória.

Tal como já foi referido anteriormente, a Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE) é um órgão de polícia criminal, com competências especializadas para as áreas de segurança alimentar e fiscalização económica. Sendo um órgão da administração pública e dependente do Ministério da Economia, é não só uma entidade policial responsável pela avaliação e comunicação dos riscos na cadeia alimentar, mas também, incorpora nas suas atuações com outras entidades policiais e congéneres, no plano nacional e internacional, a intervenção junto das atividades económicas nos setores alimentar e não alimentar. Em termos estritos, a ASAE atua como órgão de fiscalização e de controlo de mercado, intervindo particularmente ao nível da segurança alimentar, turismo e práticas comerciais, segurança de produtos e instalações, propriedade intelectual e propriedade industrial. Assim, de acordo com a sua lei orgânica aprovada pelo Decreto-Lei nº 194/2012, de 23 de agosto, a ASAE, através das suas três Unidades Regionais e um planeamento centralizado, promove ações de natureza preventiva e repressiva em matéria de infrações contra a qualidade, genuinidade, composição, aditivos alimentares e outras substâncias, rotulagem dos géneros alimentícios e dos alimentos para animais, incidindo especificamente a sua ação de

fiscalização nas matérias seguintes:

a) Estabelecimentos de abate, preparação, tratamento e armazenamento de produtos de origem animal; b) Estabelecimentos que laboram produtos da pesca, incluindo os de aquicultura, navios fábrica, embarcações, lotas, armazéns e mercados grossistas; c) Cadeia de comercialização dos produtos de origem vegetal e animal, incluindo os produtos da pesca e da aquicultura e atividades conexas; d) Circulação e comércio de uvas destinadas à produção de vinho, de mosto e de vinho e produtos vínicos em todo o território nacional; e) Lagares de azeite e, por sua vez, o destino do azeite obtido da azeitona laborada e seus subprodutos; f) Oferta de produtos e serviços nos termos legalmente previstos, tendo em vista garantir a segurança e saúde dos consumidores; g) Cumprimento das obrigações legais dos agentes económicos; h) Todos os locais onde se proceda a qualquer atividade industrial, comercial, agrícola, pecuária, de abate, piscatória, incluindo a atividade de pesca lúdica, de promoção e organização de campos de férias ou de prestação de serviços, designadamente de produtos acabados e ou intermédios, armazéns, escritórios, meios de transporte, entrepostos frigoríficos, empreendimentos turísticos, empreendimentos de turismo no espaço rural, empreendimentos de turismo de natureza, agências de viagem, empresas de animação turística, estabelecimentos de restauração e bebidas, cantinas e refeitórios, clínicas veterinárias, recintos de diversão ou de espetáculos, infraestruturas, equipamentos, espaços desportivos, portos, gares e aerogares; i) Jogo ilícito.

Com tal dimensão de ação preventiva, fiscalizadora e de combate ao crime económico, não é de admirar que no seu sítio institucional da internet (ASAE: <http://www.asae.pt/>) se encontre plasmada a sua ideia de missão formulada no modo seguinte: “A ASAE tem por missão a fiscalização e prevenção do cumprimento da legislação reguladora do exercício das atividades económicas, nos setores alimentar e não alimentar, bem como a avaliação e comunicação dos riscos na cadeia alimentar, sendo o organismo

nacional de ligação com as suas entidades congéneres, a nível europeu e internacional”. Igualmente na sua página institucional podemos encontrar os pressupostos da sua visão e os valores organizacionais. Assim, é dado a conhecer ao público em geral que “A ASAE tem por visão manter-se como entidade de referência, na defesa dos consumidores, da saúde pública, na salvaguarda das regras do mercado e da livre concorrência, prestando um serviço público de excelência” e que a organização cultiva os seguintes valores: integridade (honestidade e ética), qualidade (rigor e eficiência), credibilidade (fiabilidade e confiança), compromisso (responsabilidade e entrega), independência (imparcialidade e transparência).

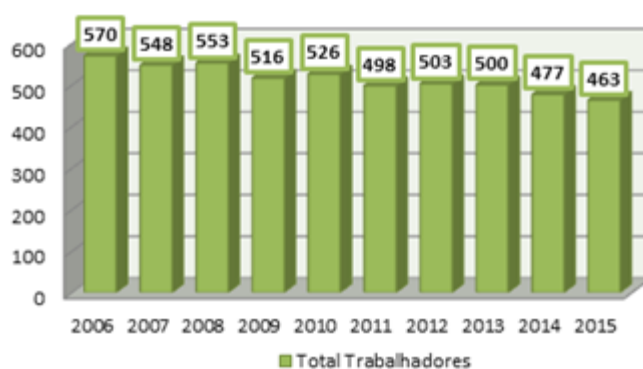
De acordo com o seu estatuto orgânico, a ASAE está sediada em Lisboa, sendo a cadeia de comando deste órgão policial composto por uma estrutura de topo dirigida por um Inspetor-Geral, do qual dependem: Subinspetor-Geral para a área dos Riscos Alimentares e Laboratórios; Subinspetor-Geral para a Administração e Logística que tutela o Gabinete de Planeamento Estratégico, Qualidade e Auditoria; Gabinete de Relações Internacionais; Unidade Nacional de Operações; Unidade Nacional de Informações e Investigação Criminal; Departamento de Assunto Jurídicos e Contraordenações; Unidades Regionais (Norte sediada no Porto, Centro sediada em Coimbra e Sul sediada em Lisboa).

Em conformidade com os dados estatísticos disponíveis, desde 2006, tem-se verificado na ASAE um decréscimo do número dos seus recursos humanos, essencialmente, por motivo de aposentação. Só nos últimos dois anos, p.e. em 2014, a ASAE tinha um corpo 477 profissionais, dos quais 238 eram inspetores (inspetor superior, inspetor técnico, inspetor adjunto), 140 de outras carreiras (técnico superior, técnico e especialista de informática, oficial de justiça, assistente técnico, assistente operacional), e os restantes em mobilidade noutros organismos. De 2006 a 2015, houve uma redução de 570 para 463 trabalhadores.

Com este conjunto de efetivos, a ASAE dinamizou nos últimos 10 anos,

diversas atividades operacionais e participou em diferentes projetos de cooperação a nível nacional quer a nível internacional, no âmbito das diferentes valências, designadamente, como Autoridade de Segurança Alimentar, e como Autoridade de Fiscalização de Mercado, atuando como órgão de polícia criminal em articulação e trabalho conjunto com outras forças de segurança.

Figura 1: Evolução do número de trabalhadores da ASAE 2006-2015



Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

Em 2015, a ASAE realizou 40497 ações junto de operadores, tendo sido instaurados 1079 processos-crime, 6383 processos de contraordenações e efetuados 388 detenções. Ainda no ano de 2015, foram efetuadas apreensões no valor de mais de 13 milhões de euros. Nos últimos cinco anos, as apreensões atingiram o valor de mais de 78 milhões de euros, e instaurados quase 40 mil processos de contraordenações.

À semelhança doutras áreas da Administração Pública, a ASAE disponibiliza formação interna para os seus trabalhadores, sob a forma de formação profissional organizada e oferecida na modalidade de cursos de formação de pequena, média e longa duração, módulos capitalizáveis de cursos de formação, ou seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e estágios. De acordado com as fontes oficiais, em dez anos (2006-2015), realizaram-se 1452 ações de formação, representando um volume de

formação de 351800 horas. Só em 2014, foram realizadas 229 ações correspondendo a um total na ordem das 36128 horas de atividade formativa¹⁷.

Quadro 4: Atividade operacional da ASAE 2011-2015

ATIVIDADE OPERACIONAL ACUMULADA							
2011 - 2015							
		2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL
Alvos/Operadores		48.334	46.489	45.523	40.048	40.497	220.891
Alvos Suspensos		1.340	915	837	651	502	4.245
Processos-Crime		2.403	1.845	1.817	993	1.079	8.137
Processos CO		9.372	7.382	9.173	7.398	6.383	39.708
Detenções		1.118	998	811	374	388	3.689
Taxa de Incumprimento		24%	20%	24%	22%	18%	22%
Apreensões	KG	2.613.784	374.742	4.310.975	254.224	593.438	8.147.163
	L	5.623.398	754.702	1.210.087	430.382	953.503	8.423.833
	UNI	7.242.001	1.849.787	2.297.579	4.611.518	2.540.302	18.541.187
	€	19.407.474	16.476.221	12.867.620	15.822.174	13.569.983	78.143.472

Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

A ASAE oferece ainda sessões de formação e informação junto do público, tendo em vista divulgar a sua missão e a atividade, assim como contribuir para formar, sensibilizar e informar os agentes económicos e demais interessados sobre a necessidade do cumprimento aos requisitos legais e normativos aplicáveis à atividade económica e alimentar. Nos últimos 10 anos, foram realizadas a nível nacional 793 sessões de informação públicas, com um total de 112551 participantes. Em 2015 registaram-se 80 ações. Interessa relevar que em 2014, foram realizadas 112 ações junto das Associações Empresariais, Autarquias, Entidades Privadas, Entidades Públicas e Estabelecimentos de Ensino, que de acordo com o seu relatório de atividade formativa, incidiram sobre temas da áreas seguintes: Inspeção/Fiscalização (genérico): 18; Práticas Individuais Restritivas do Comércio (PIRC): 21; Inspeção/ Fiscalização (Segurança e Ambiente): 4; Direito: 2; Laboratórios: 4; Missão e Atividade da ASAE: 6; Segurança

¹⁷ Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

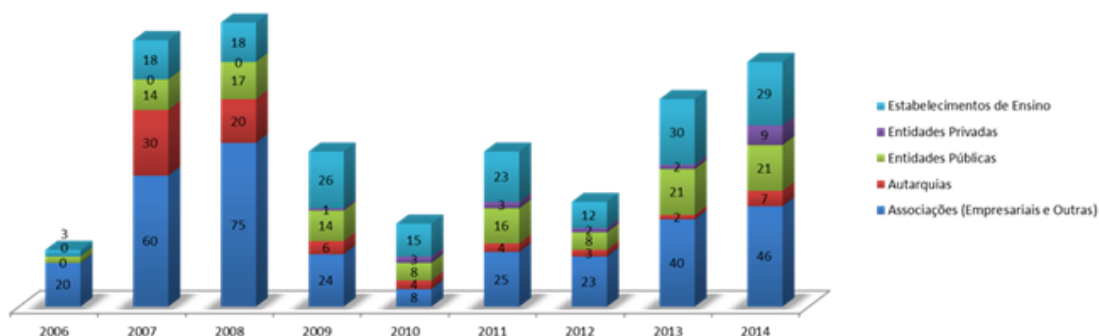
Alimentar: 57, traduzindo-se no envolvimento de 10080 participantes¹⁸.

Figura 2: Sessões de formação e informação pública ASAE 2007-2015



Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

Figura 3: Sessões externas de formação e informação pública executadas por tipologia de entidade externa (2006-2014)



Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

Para o desenvolvimento da sua atividade na área da segurança alimentar, a ASAE dispõe de um conjunto de infraestruturas laboratoriais, competindo a estes laboratórios (de Bebidas e Produtos Vitivinícolas -LBPV, de Físico-química-LFQ e de Microbiologia-LM) realizar as análises necessárias e adequadas ao controlo oficial dos alimentos, na defesa do consumidor e da saúde pública, da livre prática e da concorrência leal, assegurando assim, numa perspetiva de atuação preventiva e naturalmente de “repressão das

¹⁸ Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

infrações contra a genuinidade e qualidade dos géneros alimentícios e respetivas matérias-primas”¹⁹. Conforme divulgado na sua *ASAEnews Edição Especial 10º Aniversário*, ao longo dos seus 10 anos de existência, o Laboratório de Segurança Alimentar realizou, até ao final do 1ª semestre de 2015, milhares de ensaios físico-químicos, sensoriais, microbiológicos e de biologia molecular, correspondendo a 88629 amostras e cerca de 600 mil determinações²⁰. Estes laboratórios participam periodicamente em ensaios interlaboratoriais específicos às várias áreas, tendo ainda acolhido, ao longo dos seus 10 anos de atividade, diversos estágios curriculares das escolas profissionais, assim como projetos de investigação ao nível de mestrados e de doutoramentos dos estabelecimentos de ensino superior.

No quadro da cooperação institucional e internacional, a ASAE possui protocolos de cooperação internacional com os países de língua oficial portuguesa (Angola, Brasil, Cabo Verde, Macau, Moçambique, Timor-Leste). Participa ainda a nível internacional na partilha de informação com entidades congéneres, atuando p.e. quer como ponto focal da EFSA na área da avaliação e comunicação risco alimentar, quer em outras atividades bilaterais com Japão, Turquia, Argélia, Marrocos, Tunísia²¹.

Nos últimos anos a ASAE tem procura desenvolver um conjunto de práticas de responsabilidade social, atuando dentro dos seus compromissos plasmados na sua Carta de Responsabilidade Social (gestão sustentável, valorização das pessoas, integridade ética e participação) e em observância dos princípios fundamentais da Carta Ética da Administração Pública. Conforme o descrito na sua *ASAEnews Edição Especial 10º Aniversário*, e apenas no âmbito do contributo para a satisfação e coesão dos seus colaboradores internos foram criados 30 dormitórios a nível nacional, para melhorar o apoio às atividades inspetiva e formativa, e uma bolsa interna de 14 formadores na área inspetiva. Ainda nesta área da formação, foi constituído de um Centro de Formação da ASAE em Castelo Branco,

¹⁹ ASAEnews Edição Especial 10º Aniversário

²⁰ Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

²¹ Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

especificamente vocacionado para a formação na área inspetiva. De registar ainda o arranque de medidas na área da saúde ocupacional, promovendo a realização de exames médicos aos trabalhadores tendo em conta a sua exposição aos riscos profissionais. Ainda na sua área de responsabilidade social no plano externo e ambiental, é de relevar as suas ações e contributos para a triagem e seleção para reciclagem dos materiais apreendidos, contrafeito e perdido a favor do Estado. Igualmente tem vindo a ganhar expressão, os contributos da ASAE no domínio da solidariedade social, tendo efetuado um volume significativo de doações de bens apreendidos perdidos a favor do Estado a vários centros de apoio comunitário. De acordo com os seus registos oficiais, em 2015, a ASAE efetuou doações num valor que ultrapassa os 200 mil euros, correspondendo a mais de 16 mil kg de produtos alimentares e 3,5 mil peças de vestuário e complementos²².

Quadro 5: Doações de bens apreendidos perdidos a favor do Estado e entregues às entidades de solidariedade social (janeiro a outubro 2015)

Entidades	Nº.
Centros de apoio comunitários	11
Apoio a criação e jovens	8
Santa casas de misericórdia locais	7
Apoio e defesa dos animais	6
Instituições de apoio de âmbito nacional	1
Instituições de conservação das espécies e habitats	1
Instituição pública de reinserção social	1
outras	3

Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

²² ASANEWS Edição Especial 10º Aniversário

Tendo presente o descrito acima, numa primeira aproximação à configuração organizacional da ASAE, parece-me que ela não difere muito de outras organizações da administração pública, podendo eventualmente diferir entre si em termos de dimensão, estrutura e recursos utilizados para desenvolver as suas atividades. Ao lançar um primeiro olhar ao seu desenho organizacional (representação gráfica e esquemática da estrutura organizacional), destaca-se a presença duma hierarquia da autoridade e de responsabilidade para assegurar a conformidade dos seus membros com os fins e os objetivos organizacionais como órgão de polícia criminal, sendo igualmente evidentes alocações departamentais sobre a divisão do trabalho e dos papéis entre os seus membros. Denota-se ainda um certo grau de **complexidade** (níveis de diferenciação existentes a nível central e unidades regionais), de **formalização** (grau de standardização das tarefas laboratoriais, jurídicas, operacionais e informacionais, administrativas, entre outras) e de **centralização** (grau de concentração do poder no topo hierárquico). Não é muito evidente a presença dum sistema de comunicação interno ou departamento de comunicação, mas no plano externo, embora não presente no desenho, sabe-se que existe uma certa vitalidade da sua página de internet²³ e *newsletter*²⁴, elementos que salvo melhor opinião, permitem assegurar o fluxo das informações dos diferentes departamento e unidades da ASAE junto do público alvo (consumidores e entidades externas).

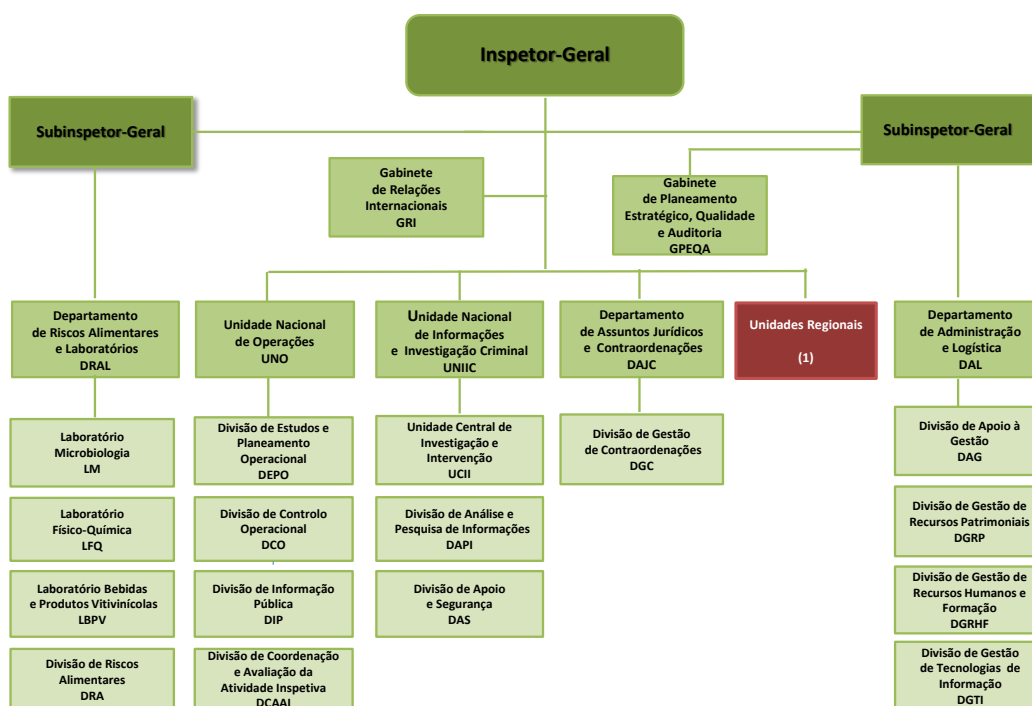
Ao apreciar o desenho organizacional da ASAE, denota-se assim a presença de uma evidente coordenação racional de atividades de um certo número de pessoas, encontrando-se de forma explícita uma divisão do trabalho e de funções, e sobretudo uma hierarquia de autoridade e de responsabilidade. Parece-me que é possível distinguir três dimensões fundamentais na sua configuração estrutural, nomeadamente a presença dum mecanismo de coordenação principal, dum núcleo da organização e dum certo tipo de descentralização. Assim, no plano da sua estrutura

²³ Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

²⁴ ASAEnews

formal, o *locus* organizacional é formado por um **topo estratégico** (entidade de comando: Inspetor-Geral e 2 Subinspetores-Gerais), **linha hierárquica** (supervisores dos operacionais: Unidade Nacional de Operações e Unidade Nacional de Informações), **tecnoestrutura** (analistas dos laboratórios, técnicos de planeamento estratégico, qualidade e auditoria; gabinete de relações internacionais; assuntos jurídicos e contraordenações), **centro operacional** (unidades regionais e seus inspetores) e **suporte logístico** (unidades diferenciadas de serviços internos de administração e logística).

Figura 4: Organograma da ASAE



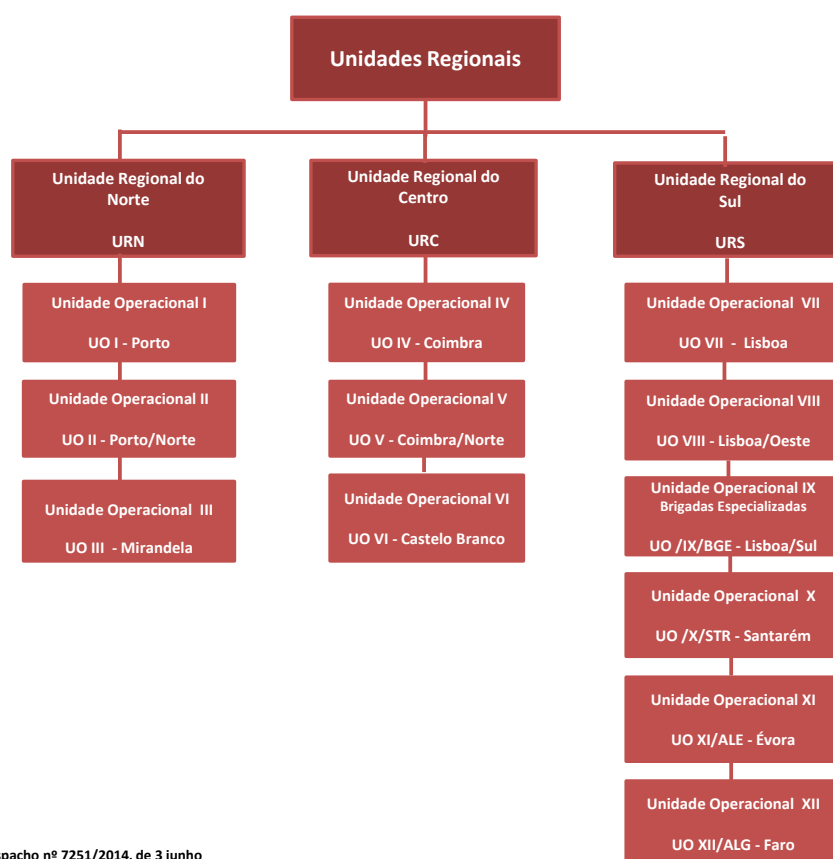
De acordo com a Portaria nº 35/2013, de 30 .01 , Despacho nº 1870/2014, de 6 .02 e Despacho nº 15704 /2014, de 30 .12
 (1) Ver Organograma Unidades Regionais

Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

Este lego organizacional, dito no sentido de Mintzberg (1995), parece oferecer a ideia de uma configuração organizacional capaz de

autoengendrar o seu próprio equilíbrio de funcionamento e ação, materializada não só pela presença de uma força dominante no topo estratégico que estrutura o campo das relações até às unidades regionais, mas também é sustentada pela forma como se distribuem e veiculam as ideologias, missões e valores ao longo da cadeia dos diferentes níveis hierárquicos da organização, estando quatro setores (Unidade Nacional de Operações; Unidade Nacional de Informações; Unidades Regionais; Departamento de Assuntos Jurídicos e Contraordenações), diretamente ligados umbilicalmente pela supervisão direta do topo estratégico da autoridade legítima, representado pelo Inspetor-geral.

Figura 5: Organigrama das Unidades Regionais da ASAE



De acordo com o Despacho nº 7251/2014, de 3 junho

Fonte: ASAE (in <http://www.asae.pt/>)

Se atendermos que a maioria dos elementos estruturais presentes no seu desenho organizacional podem ser classificados como partes integrantes da **tecnoestrutura** (analistas dos laboratórios, técnicos de planeamento estratégico, qualidade e auditoria; gabinete de relações internacionais; assuntos jurídicos e contraordenações), somos levados a considerar que a principal força dominante na ASAE resulta dessa tecnoestrutura que exerce uma racionalização e estandardização dos processos de trabalho na organização. A ser verdade esta realidade, acrescida duma mui provável descentralização horizontal limitada e uma comunicação intraorganizacional muito formalizada, tradicionalmente presente nos organismos da administração pública, é de considerar que, salvo melhor opinião, a ASAE se assemelha a uma **burocracia mecânica**.

Contudo, se atendermos que toda a atividade da ASAE se materializa no terreno como órgão de polícia criminal nos domínios da vigilância e controlo da criminalidade económica e da prevenção nas áreas de segurança alimentar e não alimentar, poder-se-á pensar que a força dominante pode igualmente situar-se no centro operacional, cujos membros, os inspetores, dinamizam e promovem a nível regional uma certa descentralização interna, vertical e horizontal, através dum processo de estandardização das qualificações e competências detidas pelos inspetores superiores, inspetores técnicos e inspetores adjuntos. Assim sendo, esta situação pode favorecer a minimização da influência das hierarquias de topo, dos analistas da tecnoestrutura e da linha hierárquica, e da supervisão direta do controlo administrativo. Neste caso, ao admitir uma possível autonomia local, a configuração organizacional desloca-se para a ideia duma **burocracia profissional**.

Tendo presente que as intervenções da ASAE são planeadas e decididas estrategicamente a nível central, então é de considerar que a força da organização assenta na linha hierárquica. Assim sendo, a ASAE parece poder deter uma outra configuração que, à priori, pode favorecer a descentralização vertical e a concentração do poder nas unidades

regionais, embora promovida pelos gestores da linha hierárquica. Porém, a autonomia das unidades regionais é mais virtual do que real, na medida em que a formulação da estratégia organizacional é delineada pelo topo estratégico da sede central e materializada pela linha hierárquica (Unidade Nacional de Operações; Unidade Nacional de Informações) para a prossecução dos fins e objetivos como órgão de polícia criminal, com intervenções especializadas e específicas nas áreas de segurança alimentar e fiscalização económica em todo o território nacional. Face a esta forma de coordenação da organização, que privilegia o desenvolvimento pela standardização dos resultados, ou seja, orientada no sentido do resultado nas atividades de fiscalização preventivas e repressivas, sou a considerar que a configuração organizacional se aproxima a uma **estrutura divisionalizada**.

As diferentes configurações apresentadas acima, apesar de distintas quanto localização da força interna, sugerem “um todo integrado” (Mintzberg 1998: 41), que enfatiza, não só uma certa lógica contingencial do funcionamento organizacional, bem como apresenta a ASAE de certa forma dependente das formas de assimilação e de adaptação ao ambiente. A visão formalizada da articulação de subsistemas organizacionais parece não favorecer à ASAE como um espaço que facilite a génese das redes informais na regulação autónoma das ordens locais (Silva, 2004). Se é verdade que as próprias estruturas organizacionais não existem senão no sentido em que são constantemente reafirmadas através de atividades quotidianas dos atores, neste caso pelos inspetores, não é menos verdade que os atores limitam-se a intervir nas operações como membros dum órgão de polícia criminal, a partir da sua própria posição na unidade regional, face à supervisão das hierarquias da sede e à informação disponível e dos recursos existentes, que, salvo melhor opinião, são sempre condicionadas pela complexidade do sistema em que se inserem (relação hierárquicas internas, interação com as outras forças de segurança e com o ministério público, etc.). Atendendo à especificidade dos inspetores como “polícias” (conteúdo

funcional), à distribuição e dispersão geográfica das unidades regionais, à coordenação e planeamento estratégico através do topo estratégico e à supervisão pela linha hierárquica, admito que a ASAE possui uma configuração mista, de certa forma próxima dum natureza do tipo burocracia **mecânico-divisionalizada**.

Naturalmente que os processos de estruturação que ocorrem no interior e na envolvente da ASAE são múltiplos e influenciam-se reciprocamente, pelo que as estruturas são, não só o meio, mas também a resultante dum interação entre os atores (inspetores e outros pares das forças de segurança, e entidades externas: consumidores e agentes económicos e outros).

Em síntese, salvo melhor opinião, numa primeira aproximação ao campo de interação organizacional da ASAE, materializada pelo seu desenho estrutural, parece-me que estamos em presença de uma organização “oleada” e “mecanizada”, onde os aspetos cooperativos e conflituais veiculam num sistema de contingências, muito dependente das ações estratégicas e deliberadas dos atores com poder hierárquico. Reforça-se aqui a tese da necessidade explorar o microcosmo da ASAE, para melhor compreender e explicar os fenómenos organizacionais e as dinâmicas profissionais do quotidiano de trabalho dos seus inspetores, aspetos considerados como eixos nucleares do estudo realizado.

3.2. Algumas notas sobre as práticas de intervenção da ASAE

Para mergulhar um pouco mais no campo das práticas dos inspetores da ASAE, apresento aqui algumas das minhas notas de campo referentes a uma ação de fiscalização preventiva junto dos agentes económicos. Por razões de sigilo profissional, apenas descrevo em seguida fragmentos possíveis de exposição pública.

Operação “contrafação” à feira de São João em Évora,
segunda feira, dia 23-06-2014.

A operação à feira de São João no âmbito da contrafação, como todas as outras nesta matéria são sempre revestidas de fatores muito específicos que tem de ser considerados à priori, tais como a operacionalidade, a segurança, o transporte, as comunicações, entre outros.

A primeira diligência a considerar foi em termos de segurança dos inspetores que consistiu em garantir o acompanhamento pelo corpo de intervenção da PSP de toda a manobra inspetiva.

Neste âmbito e no desempenho do cargo de Coordenador reuni com o Comissário da PSP responsável pela área tendo ficado agendado para as 17 horas um *briefing* junto do posto amovível da PSP no recinto da feira.

Garantida a segurança de todos os atores, procedeu-se à elaboração do planeamento e distribuição dos inspetores por brigadas, sendo que a operação contou com a presença de dez Inspectores distribuídos por duas brigadas cada uma com um chefe de brigada e um coordenador.

Na quinta-feira dia 19-06-2014, foi enviado para todos os intervenientes o

e-mail que transcrevo:

Boa tarde,

Segue o planeamento para 2º feira ao recinto da feira de São João - Évora.

Pelas 15:30 os inspetores A1 e B1 deverão deslocar-se ao recinto da feira para marcar as ruas cujos feirantes suspeitos de comercializarem artigos contrafeitos, retornando à UO pelas 16,15.

O Inspetor B2 fica responsável pelo estacionamento do Jeep (258) junto do posto móvel da PSP, viatura que será utilizada por ambas as brigadas para depósito e transporte das mercadorias apreendidas (estaciona pela 16:00)

16:30 - briefing nas instalações desta UO

O início deverá ser pelas 17:00 junto ao posto amovível da PSP no recinto da feira.

As brigadas são:

Brigada 1

Chefe de brigada - Insp C1

A3, A2, A1

Brigada 2

Chefe de brigada - Insp C2

B2, B1, B3, B4

Os chefes de brigada procedem às comunicações e garantem o material necessário a este tipo de operações tal como expediente, sacos e fita-cola. Eu coordenarei a entrada e saída do recinto.

XPTO

Descrição da ação propriamente dita:

No dia 23-06 pelas 14:30 decidi reunir no meu gabinete todos os inspetores que iriam participar na operação para ajustar os procedimentos. Já pairava no ar uma certa atmosfera de adrenalina característica deste tipo de operações. Alguns inspetores porque ainda são relativamente novos neste serviço, demonstravam alguma inquietação enquanto os mais velhos enfrentavam esta operação como mais uma, embora conscientes dos riscos que este tipo de operação comporta.

Pelas 15:30, a brigada constituída pela Inspetora A1 e B1 teve como missão deslocar-se ao recinto da feira para “marcar” os possíveis alvos, ou seja, as bancas onde pudessem estar a ser comercializados artigos presumivelmente contrafeitos ou que pelo modo de acondicionamento dos veículos e mercadorias indicassem que aquele local seria propício à comercialização de tal mercadoria.

Dessa diligência foi identificada a localização de varias bancas suspeitas, algumas já “clientes” de outras feiras, uma das quais reconhecida como uma família de etnia cigana, cujo comportamento já foi identificado, ou seja, como são proprietários de quatro bancas posicionam-se todos seguidos e permanecem junto às bancas, atuando em grupo, o que evidencia alguma perigosidade. Normalmente são as mulheres ciganas que incentivam à violência, no entanto este grupo atua de forma atípica assumindo o patriarca esta função sendo ele considerado como pessoa que “ferve em pouca água”.

Pelas 16:45, nas instalações da ASAE, os inspetores verificaram e confirmaram a operacionalidade do sinal de rádio, o colete, crachá, arma, gás pimenta, sacos e o respetivo expediente.

Do contato efetuado com a PSP já estava garantido o estacionamento do Jeep da ASAE no recinto da feira, contudo pelas condicionantes de espaço e porque alguns dos alvos a controlar já identificaram a viatura bem como as várias matriculas que dispomos para a mesma, decidi não a utilizar, tendo ficado combinado que os objetos apreendidos seriam posteriormente transportados para as instalações da ASAE em viatura da

PSP.

Chegada a hora, com os mais novos a transpirarem adrenalina deslocámo-nos até ao recinto da feira mais propriamente ao Posto móvel da PSP, todos sem quaisquer elementos simbólicos que nos pudesse identificar.

Primeiro incidente aconteceu logo à chegada, quando fomos informados pelos colegas da PSP que o seu Corpo de Intervenção só poderia chegar ao recinto da feira por volta das 18:00. Deparámo-nos então com a pior coisa que pode acontecer, ou seja estar no local de intervenção sem os meios considerados necessários. Se a adrenalina era até ao momento característico dos inspetores mais novos da ASAE, os mais velhos habituados a estas coisas começaram a dar sinais de alguma inquietação e mesmo indignação, chegando um a chamar à atenção ao responsável da PSP que a presença do corpo de intervenção também era para a segurança das pessoas que visitavam a feira e que essa função era da exclusiva responsabilidade das forças de segurança pública e que por ele não esperava pelo corpo de intervenção.

Perante tal conjuntura era imperioso uma tomada de decisão e tal função era da minha competência, ou seja, iniciar ou não a operação. Fatores a considerar na decisão:

- Perigosidade dos agentes económicos que classifiquei de moderada, exceção feita à tal família de etnia cigana;*
- a hora/clima porque devido às condições climatéricas estavam poucas pessoas no recinto da feira, pois estava quase a chover;*
- Disponibilidade em ultimo recurso de todos os efetivos da PSP destacados na feira, os quais garantiam na medida do possível a segurança;*
- Animo dos inspetores de levarem a cabo de forma consciente a operação.*

Ponderação efetuada, decidi dar início à operação São João 2014, sem o corpo de intervenção acompanhado apenas de menos de uma dezena de

agentes da PSP.

As duas brigadas foram divididas por dois setores. A brigada 1 deveria assegurar o setor considerado com um potencial mais conflituoso e que se localizava na zona compreendida entre a Avenida Principal e a zona de restaurantes. Esta zona acolhia, na sua maioria indivíduos de etnia cigana, assim como estavam identificadas várias bancas de indivíduos Paquistaneses ainda que não seja hábito levantarem grandes problemas acatando prontamente as apreensões. Existia o perigo de “contágio”. O comportamento dos indivíduos Paquistaneses, em oposição aos de etnia cigana, baseia-se quer no facto de comercializarem especialmente óculos, relógios, pequenos têxteis e cintos que vendem a poucos euros mas cujo preço de aquisição não passa dos cêntimos, ou seja tem margens de lucro enormes, quer na mobilidade da residência, que os leva a confiar que são de difícil notificação, quer ainda, provavelmente a mais importante, no saber que o crime de contrafação, em Portugal, depende de queixa do representante legal da marca, ora sendo os produtos comercializados de baixa qualidade e preço, os detentores do direito de queixa abdicam da mesma. Esta brigada era chefiada por um dos inspetores mais experientes da casa e pessoa da minha confiança, tratava-se do meu colega de brigada dos últimos sete anos, pessoa do terreno habituado a enfrentar quaisquer constrangimentos e conflitualidades.

A brigada 2 era chefiada por uma Inspectora Superior experiente na área alimentar, mas pouco à vontade nas feiras, contudo estava-lhe reservado o setor passivo dos têxteis, pois quem comercializa este produto está consciente da contrafação e sabe que a mercadoria vai ser apreendida por isso conforma-se com o facto.

Pelas 17:15 iniciou-se a operação com os Inspetores, devidamente identificados de forma inequívoca com os elementos distintivos desta Autoridade. A brigada 1 dirigiu-se à banca identificada de problemática e perigosa. Assim que, abordaram os indivíduos que estavam na referida banca, todos de etnia cigana e da mesma família e os confrontaram com a existência de várias malas de senhora supostamente contrafeitas, dando o chefe de brigada ordem para se proceder à recolha das mesmas

efetivando-se a apreensão, o Patriarca começou a gritar e a discutir com os outros elementos da família e posteriormente iniciou um ritual comum nas feiras que consiste em proferir frases como “os que andam a roubar não os apanham”, “vou começar é a vender droga”, “estão todos feitos com os do dinheiro” e a incentivar os outros ciganos à revolta. Perante esta situação é imperativo que a intervenção seja rápida e de forma mais musculada no sentido de acalmar um pouco os ânimos.

Seguidamente, e como previsto, o dito Patriarca dá início a movimentos que visam espalhar os artigos por todo o lado como se estivesse a ter um ataque paranoico, cujo objetivo mais não é que o de dificultar a identificação da contrafação pelos inspetores. Houve necessidade de agir com alguma força de forma a imobilizar o indivíduo no sentido de repor os parâmetros de segurança necessários para a realização do trabalho e à correspondente apreensão.

No final o Patriarca “chutou” para uma das filhas, menor de idade a responsabilidade da banca, alegando que todo o material estava faturado em nome dessa filha, a qual foi de imediato conduzida até ao Posto móvel da PSP tal como os artigos para elaboração do expediente e identificação.

As outras bancas, dos Paquistaneses, tal como se previa, foram levantados vários processos sem qualquer tipo de problemas, mas não se deixaram contagiar pelo comportamento relatado.

A brigada 2 levou a cabo a operação na zona dos têxteis, contudo estes já eram possuidores da informação de que a ASAE estava no terreno, através dos sinais sonoros e de pessoas que eles próprios colocam no recinto com a função de avisar sempre que surja algum movimento suspeito, mas mesmo assim, ainda se procedeu à apreensão de várias camisas e polos de origem contrafeita.

Nestas bancas verificou-se a simulação da indignação dos comerciantes perante os inspetores, ou seja, não era possível existirem artigos contrafeitos nas bancas depois de serem detentores da informação da inspeção da ASAE no recinto. No entanto, a razão é conhecida e simples, falta de tempo porque estavam a atender os clientes, mas também aqui

existe um ritual conhecido, ou seja, não de forma violenta, mas o da indignação, alertando o inspetor que a mercadoria não é contrafeita pois o símbolo não é o mesmo da marca, “não vê senhor Inspetor este lagarto tem a boca fechada o outro tem a boca aberta”, “este cavalo não é o da Polo, é diferente”, “como é que vou pagar as contas, talvez vá roubar”.

Com o decorrer da inspeção e o início das apreensões a adrenalina começa a descer e os Inspetores começam a reagir de forma mais tranquila e estabelecem conversa com os comerciantes explicando-lhes os motivos das apreensões e também aqui surge normalmente um ritual comum a todas as feiras: o ritual da despedida “Obrigado Senhor Inspetor e muita saúde para os seus”.

Sempre tive a forte convicção de que este ritual é de certa forma sincero porque quer os Inspetores quer os comerciantes sabem que é sempre possível tornar as coisas mais difíceis para todos, sendo imperativo um determinado fiel da balança e bom senso para que ninguém saia muito magoado do local pois mais uma vez ambas as partes sabem que aquela não foi a última vez que se encontraram.

Importa relatar um outro episódio comum nas feiras e que não é muito divulgado. Como já referi fiz brigada enquanto inspetor de rua com o Inspetor C1 (chefe da brigada 1) durante quase sete anos e levámos a cabo um numero bastante significativo de feiras e apreensões, o que nos torna “alvos” fáceis de identificar, principalmente pelos líderes da etnia cigana, e mais uma vez se confirmou a regra, quando se dá por concluída a operação é prática o Coordenador acompanhado de um Inspetor da sua confiança dar uma volta pelos locais inspecionados, no sentido de garantir que ninguém ficou no local, embora tal seja garantido pelas transmissões via rádio, tal como os agentes económicos estão a repor os parâmetros de tranquilidade.

Assim que nos afastamos uns cinquenta metros dos outros Inspetores fomos de imediato abordados pelo chefe dos ciganos local, pessoa que se esforça para demonstrar os seus ativos quer culturais quer de poder em relação aos outros ciganos no sentido de compreender se o tal cigano patriarca da família da banca nos tinha ofendido e qual a nossa opinião

relativamente ao seu comportamento uma vez que ele não ficou agradado com tal situação e não deixará de tomar medidas para que isso não volte a acontecer, pois de certa forma também estava a imagem dos ciganos em causa, e aquele elemento tinha-se comportado pior que “os pretos monhês” e os “tendeiros” e isso ele não podia permitir, principalmente em Évora sua cidade natal.

Apresentou as suas desculpas e foi acrescentando que tais comportamentos vão surgindo devido às dificuldades que se começam a fazer sentir também nas feiras. Pediu-nos para o acompanharmos à banca do individuo, que assim que nos avistou com ele se invadiu e obrigou a matriarca a pedir desculpas pelo comportamento do marido. “Bandeira branca”.

Reunimos todos no posto da PSP, quando finalmente chegou o corpo de intervenção da PSP, “fresquinhos”, que prontamente na pessoa do seu oficial de representação apresentou as suas desculpas justificando-se por ter existido um mal-entendido no horário, “mais uma bandeira branca”, aceitámos as suas desculpas e referimos que oportunidades não faltariam para trabalharmos em equipa.

Para concluir dirigimo-nos para as instalações da ASAE, onde ainda nos esperava a parte considerada pelos Inspectores, como a mais entediante, a parte burocrática, ou seja, passar para os Autos todas as ocorrências ilícitas, o levantamento dos processos, uma vez que há necessidade de comunicar a nível superior os resultados das ações efetuadas, conforme mail tipo:

“Para os devidos efeitos envio os resultados da ação levada a cabo por esta Unidade Operacional XI, no dia 23 de junho, no recinto da Feira de S. João - Évora - no âmbito da PL XXX/XX - contrafação: Inspeccionados 14 agentes económicos de que resultou a instauração de 9 processos crime por contrafação. Valores 21.498,00€ - mercadoria 836 artigos apreendidos.”

A exemplificação da ação de intervenção da ASAE descrita acima, oferece um quadro de leitura que, num primeiro momento, ilustra os métodos e significados da organização da praxis dos inspetores, não tangíveis pelo público-alvo. Os inspetores confiam na decisão da coordenação da ação, sustentando um sentimento de partilha e reconhecimento hierárquico na estrutura organizacional. Invocando e usando uma ideia de planeamento “organizado formal” como apreciação *ex-ante* aos problemas, a ação é planeada no cumprimento da lei, requerendo aos inspetores um olhar de policia de patrulha no campo de ação para adquirem um conhecimento de “primeira mão” sobre possíveis “linhas de infratores”.

O maior problema para os inspetores na intervenção no terreno parece ser a descoordenação da entrada em ação com as outras forças policiais, situação que produziu um momento de tensão e quase que motivou a não concretização da ação de fiscalização, por falta de condições de segurança.

Este relato ilustra ainda o papel e o desempenho dos inspetores no terreno sendo que este é moldado por três considerações que interessa relevar: a) a necessidade de adquirir um corpo rico de conhecimentos e informações concretas, apropriado à manutenção do controlo numa área a intervir; b) o problema de decidir intervir em função da perceção de possível ameaça; c) o imperativo organizacional e profissional para fazer cumprir o reforço legal da ação de fiscalização, prevenção e controlo da contrafação no mercado/feira.

Porém, o cenário de uma ação de intervenção da ASAE, como a referida, comporta ainda um conjunto de elementos que me parece que se inscrevem nos princípios de ordem dramaturgica, dito no sentido goffmaniano. O papel que os inspetores desempenham, bem como os desempenhados pelos agentes económicos fiscalizados, reportam-se aos papéis representados pelos outros, que são a sua “assistência”. Por outras palavras, subjaz no núcleo central da descrição uma possibilidade interpretativa através da análise da representação do “eu” perante o outro

e do outro perante o “eu”, tomando uma consciencialização do “eu” (de si próprio) e do outro.

É indubitável que o conhecimento que os inspetores detêm sobre os indivíduos a fiscalizar e ou fiscalizados, faz-se através da informação adquirida (pelo outro) ou através do seu comportamento e aparência. Naturalmente que estas fontes de informação poderão não ser reais, pois intencionalmente o indivíduo pode transmitir falsas informações através da fraude e da dissimulação. Parafraseando Goffman (1993), as “reais ou verdadeiras” atitudes, crenças e emoções do indivíduo só são apreciadas indiretamente, isto é, através das suas confidências ou através do seu comportamento involuntário. O papel do outro é aqui representado através do controlo que o indivíduo exerce sobre este, tal como Tom Burns exprime “a interação é o desejo de cada participante de orientar e controlar as respostas ou reações dos demais presentes” (Goffman, 1993:14).

Numa ação de intervenção no terreno como a descrita acima, a interação frente a frente com os agentes económicos é uma influência recíproca dos indivíduos sobre as ações uns dos outros numa situação de presença física imediata. Toda a preparação da ação e sua manifestação no terreno é marcada por um “desempenho” específico. Os inspetores da ASAE desempenham um papel em que organiza o seu desempenho e exibição em função “da intenção das outras pessoas”. Igualmente os agentes económicos engendram o seu desempenho, ao serem fiscalizados. Estes, podem por vezes estar tão consciencializados da sua função na interação, acreditando fielmente que a “impressão que ele cria” para não ser “multado”, mesmo que esteja em comercializar produtos contrafeitos, seja mesmo verdadeira, a situação que não escapa ao observador mais atento dum inspetor mais experiente que duvida de imediato da realidade que é apresentada.

No decurso da atividade de fiscalização, os inspetores não apresentam o seu “Eu” verdadeiro, pois este faz parte da sua natureza pessoal e de

intimidade, parte integrante da sua personalidade. Constrói assim uma máscara para interagir com os fiscalizados, e uma fachada ou melhor um equipamento expressivo de tipo padronizado, como refere (Goffman, 1993), empregue intencionalmente pelos inspetores durante o seu desempenho. Estes elementos utilizados nas ações inspetivas, podem constituir aquilo que Goffman chama de “quadro” de interação, e que representam os elementos do cenário onde o inspetor desempenha a sua fachada, ou melhor a sua “fachada pessoal” de profissional de um órgão de polícia criminal (vestuário/maneira de falar/movimentos do corpo, etc....). Na verdade, no trabalho no terreno, os inspetores selecionam a fachada que mais lhe convém de todas aquelas que se lhe apresentaram como possíveis, escolhendo-as em termos de graus de importância.

Assim sendo, um inspetor equipado a rigor transmite, durante a interação na ação inspetiva e de fiscalização, aquilo que quer realçar, isto é, dá uma importância (significativa) e alguns aspetos, perante os agentes económicos. Parafraseando Goffman, existe uma certa idealização na interação, sendo o desempenho dramatizado, decorrente da sua socialização profissional, moldado e modificado de acordo com a interpretação e as expectativas do *locus* onde irá proceder a fiscalização.

Pelo lado dos agentes económicos fiscalizados, pode ocorrer uma falsa representação de cidadão exemplar. No cenário descrito acima, existem várias paisagens ilustrativas de que alguns agentes económicos que têm uma grande capacidade e motivo para representar facilmente os factos, dissimulando os produtos contrafeitos. Estes indivíduos que demonstram esta fachada falsa, que mentem e enganam, nem sempre têm sucessos, na medida em que um inspetor experiente apercebe no ambiente que existe uma discordância entre as aparências visadas e a realidade.

Em síntese, tanto um indivíduo ou agente económico honesto que transmite a verdade, como um indivíduo desonesto que transmite uma mentira, organizam desempenhos e expressões próprias para transmitirem uma

impressão de “verdade” e de “rigor”, evitando assim que os inspetores, a sua audiência, se aperceba das suas intenções. Entre a realidade e o artifício, tal como argumenta Goffman, o desempenho verdadeiro (sincero/honesto) não contem planos, nem as ações são consciencializadas, agem de acordo com os momentos. O desempenho falso (ou artifício) são muito bem elaborados e montados, isto leva a que as ações dos visados nas inspeções da ASAE nada tenham a ver com a realidade.

4. Configurações do Quotidiano do Trabalho dos Inspetores da ASAE

4.1. Nas margens das lógicas das práticas, a vocação e a orientação profissional dominante

Neste subcapítulo pretendo dar a conhecer os percursos profissionais dos inspetores da ASAE entrevistados, procurando numa primeira aproximação a compreensão das principais razões da escolha da profissão e as lógicas da orientação e finalidade das suas práticas, numa espécie de balanço sobre as suas histórias de vida profissional. Em termos gerais, pretendo com este ponto, fazer relevar que tais “escolhas” estão relacionadas com a orientação profissional dominante, abrindo um primeiro caminho para a compreensão dos modos de construção e reconstrução das lógicas identitárias destes profissionais.

De destacar que a grande maioria dos entrevistados já detinham experiência profissional anterior quando ingressaram na ASAE, com formação das mais diversas origens, pertencendo alguns a órgãos militares e ou policiais, e outros em áreas divergentes do quadro das atividades inspetivas e de fiscalização.

“Professor de Educação Física durante sete anos e meio e Técnico Tributário durante cinco anos e meio”, E01.

“Exercia funções no Ministério da Agricultura desde 1978 como Engenheira Técnica Agrária”, E02.

“Fiz estágio de Advocacia”, E06.

“Trabalhei na construção civil em Portugal e nos Estados Unidos, fui técnico de contabilidade, tendo ingressado no Exército, onde durante uma década servi Portugal como Oficial da Especialidade de Operações Especiais”, E07.

“Acabado o curso de Engenharia Agrícola, lecionei no ensino público e fui monitor na Universidade (...). Depois ingressei na Direção Regional de Agricultura do Algarve, na área da fiscalização de produtos de origem vegetal”, E09.

“Serviço militar obrigatório; laboratório de Géneros Alimentícios e Operador Fabril. Trabalho em contrato na EDP; Centro de Emprego; Direção de Finanças”, E12.

“Antes de ingressar na ASAE fui militar, oficial em regime de contrato na Marinha Portuguesa”, E15.

“A entidade anterior PSP”, E17.

Ao contrário doutras forças policiais cujo acesso e socialização profissional se desenvolve numa academia e intensificada na experiência pós-formação, os inspetores da ASAE são recrutados num modelo e regime semelhante a qualquer funcionário da administração pública. As narrativas dos entrevistados sobre o seu ingresso e integração na ASAE explicitam um rol de fenómenos relacionados com encontros e desencontros da vida profissional, explicitando uns que a razão da escolha da profissão se inscreve num quadro de vocação e desafio pela atividade fiscalizadora e policial, e missão de servidor público. Os seguintes extratos do *corpus* são esclarecedores.

“Gosto pela atividade de inspeção/fiscalização e investigação criminal”, E01.

“Levou-me a ingressar na ASAE o interesse em continuar a servir o meu País, ser útil no desenvolvimento do mesmo, fazendo com que as suas Leis sejam aplicadas, podendo contribuir para que os consumidores Portugueses sejam protegidos”, E07.

“Ingressei no curso de Administração Pública por acreditar no papel do Administração num Estado Social e de Direito e que havia muitas, muitas coisas a melhorar. Durante a faculdade tornou-se-me mais claro o papel

fundamental das inspeções e a vontade de trabalhar numa...”, E08.

“expetativa em contribuir para um melhor equilíbrio na relação consumidor fornecedor”, E10.

“O concurso para esta instituição prendeu-se com o facto de considerar ser uma atividade aliciante e motivante, na altura em que saí das Forças Armadas considerei que esta seria uma boa possibilidade de carreira”, E12.

Contudo, argumentam outros que a razão de estar a trabalhar na ASAE foi “um acaso de vida”, tal como revelam os seguintes testemunhos:

“Necessidade de trabalhar”, E06.

“As razões desse ingresso foram a necessidade de entrar para a “vida profissional”, e considerando a abertura de concurso para acesso à carreira de inspeção, daí ter concorrido e ficado colocado na categoria de agente”, E11.

“(...) porque precisava de emprego”, E13.

Outros justificam ainda o seu ingresso e a escolha das unidades regionais de trabalho, movidos por razões de procura de melhoria das condições materiais e sociais do trabalho, ditas como as de estabilidade salarial e de carreira na administração pública e de proximidade com a área de residência.

“Melhores perspetivas socioeconómicas. Residência dos familiares”, E12.

“A perspetiva de carreira estável, dentro de funções aliciantes”, E14.

“Estatuto, respeito, vir para mais perto de casa”, E17.

“Abriu um concurso externo para inspetores (1996?) e decidi concorrer. Prestei provas em concurso externo e entrei na carreira de inspeção Superior em janeiro de 1999”, E18.

Porém, quando confrontados com a questão da escolha da profissão, alguns entrevistados fazem uma retrospectiva da sua história profissional, que desoculta a ideia esclarecedora de que a ASAE resultou da fusão e reforma administrativa de outros organismos da área da inspeção das atividades económicas, tal como revelam os seguintes testemunhos.

“Fui inspetor da ASAE, porque trabalhava num organismo que foi absorvido pela ASAE”, E02.

“Por pertencer ao quadro de inspeção superior da IGAE, um dos organismos que deram origem à ASAE”, E03.

“Transitei do serviço de origem”, E04.

“Já era inspetor da IGAE. Por ter aberto concurso e achar ser interessante a área de inspeção, por já a ter feito na Segurança Social”, E05.

“(…) concorri para a extinta IGAE logo que terminei os estudos. Transição da DGFCQA/DRALG (DSFCQA) para a ASAE”, E08.

“Antes de ser inspetora da ASAE já era inspetora na Direção Geral de Fiscalização e Controlo da Qualidade Alimentar. Quando nesta última Instituição se levantou a possibilidade de escolha não hesitei em abraçar esta carreira”, E16.

Se é verdade que o conjunto de testemunhos acima descritos fazem relevar que para uns a ideia de vocação é uma tendência natural para a razão da escolha da profissão, e que para outros, as motivações são de ordem particular de cada indivíduo, constituindo como motor decisional, a proximidade geográfica da área de residência, e a vertente “desafiante e de missão de serviço público” da atividade de inspetor, não menos relevante é que subjazem no *corpus* uma ideia muito clara dos entrevistados sobre a importância das atividades da ASAE na sociedade.

Os seguintes testemunhos revelam a convergência discursiva e de posicionamento de forma muito vincada, o empenho dos profissionais na

resolução dos problemas ao nível da defesa do consumidor, na salvaguarda da saúde pública e no combate à criminalidade económica.

“A finalidade seria a proteção dos consumidores nas vertentes alimentar e económica garantindo a segurança alimentar e as praticas comerciais adequadas”, E02.

“Velar pelo cumprimento de uma vasta legislação, proteger a saúde e o bem-estar económico e social da população”, E06.

“A atividade da ASAE, é fundamental para o regular espaço da atividade económica, sendo um organismo polivalente com características de OPC, que visa proteger a salutar concorrência e a defesa dos consumidores em geral”, E11.

“A ASAE presta aquilo que se poderá considerar um serviço público, procurando garantir que os agentes económicos cumprem com o que lhes é devido, prestando um melhor serviço aos seus utentes/clientes”, E16.

“Proteger o cidadão, melhor saúde através dos géneros alimentícios e garantir a segurança dos produtos que se compra. Pode-se comprar um eletrodoméstico com problemas elétricos que ao ligar pode causar sérios riscos ao proprietário. Assim defendemos a saúde e bem-estar da população portuguesa, e de quem nos visita”, E17.

Os aspetos acima descritos, balizados com as ideias de confiança e transparência, são as principais referencias da missão inspetiva, e de uma forma geral se revêm com clareza como os eixos orientadores das práticas quotidianas, quer na relação com os agentes económicos, quer nas relações interprofissionais com demais agentes doutros órgãos de polícia criminal.

“De uma forma geral, cumprem-se os planeamentos, existe um relacionamento cordial com os agentes económicos independentemente do resultado das inspeções, existe também um bom relacionamento interprofissional e com todo o pessoal”, E03.

“Na relação com os agentes económicos é uma atuação reativa e não

proativa; relacionamento interprofissional e pessoal é cooperante e cordial”, E06.

“Relação de cordialidade e de respeito de parte a parte, com os agentes económicos”, E13.

“Na minha opinião, os inspetores da ASAE procuram ser cordiais no desempenho das suas funções, usando a ponderação e o bom-senso na relação com os agentes económicos. Igualmente na relação interprofissional procura-se a cordialidade, tentando ser profissionais acima de tudo”, E15.

Lastimam alguns entrevistados a falta de autonomia no planeamento das atividades, considerando que estas decorrem das orientações das estruturas centrais, e problematizam que subjazem nas margens das relações interprofissionais alguns aspetos de *deficit* de confiança e quiçá um ambiente de certa conflitualidade latente.

“Os inspetores não têm qualquer interveniência no planeamento das atividades, elas são programadas a nível central. Na relação com os agentes económicos nem sempre é pacífica, visto que a maioria não gosta da nossa atividade, ou da maneira como ela se processa. Quanto às relações interprofissionais e pessoais, não assentam numa base de confiança e companheirismo, simplesmente são más”, E02.

“as formas de atuação comumente utilizadas pelos inspetores da ASAE, por exemplo, ao nível do planeamento das atividades, (em relação ao planeamento das atividades só tenho autonomia de decisão de fazer o que me é dito para fazer dentro das ordens de operação, não sedo tida nem achada para o resto - muitas vezes as ordens de operação não têm sentido, não se ajustam à realidade) na relação com os agentes económicos (Desde que comecei nesta vida de inspeção REGRA GERAL tenho tido sempre boa relação com os agentes económicos), na relação interprofissional (a relação interprofissional é boa tirando o caso da Direção Geral de Veterinária que a bem dizer têm dor de cotovelo da nossa atuação),

peçoal (com boas relações pessoais normalmente) , etc.”, E04.

“Quase nada hoje em dia, pois a autonomia técnica está reduzida ao máximo dado a quase totalidade do planeamento ser centralizado em Lisboa”, E10

“O planeamento das atividades é efetuado pelas chefias e por vezes não têm em consideração o trabalho a executar das anteriores inspeções”, E13

“Os inspetores operacionais não fazem planeamento das atividades. Este planeamento é feito centralmente ou regionalmente pelas chefias respetivas. Quando há conflitos relativamente a determinados operadores económicos ou com colegas, são de imediato colocados superiormente a fim de serem dirimidos”, E16.

“Na minha unidade a relação com o agente económico é sempre um pouco agreste uma vez que atuamos sempre na condição de que é garantido que cometeu um ilícito. Tornando-se mais grave quando há mandados de busca. Mas consegue-se controlar sempre e estar por cima. O setor foi apresentando resultados graças ao empenho, q.b., dos inspetores que lá estavam. Em termos de coordenação não havia. Ou seja: os Planeamentos (tal como eram recebidos da CCO) eram remetidos via mail aos inspetores. No dia das Ops eram «distribuídos» os inspetores pelas operações sem qualquer briefing, as mais das vezes sem terem, sequer, lido os Planeamentos”, E17.

Não obstante a presença de uma certa margem de frágil capacidade de autonomia na ação, os testemunhos dos entrevistados fazem uma clara segmentação dos processos de trabalho antes e após a criação da ASAE, valorizando que a existência de uma maior maturação e capacidade técnica para enfrentar as diversas situações, justificada essencialmente quer por um maior nível de formação e qualificação dos atuais inspetores, quer devido à criação da própria ASAE.

“É diferente, os inspetores estão mais “amadurecidos”, conseguem gerir de forma diferente as alucinações dos líderes, mas continua a não ser

valorizada”, E02.

“Atualmente existe uma maior qualificação e formação dos inspetores, o que se encontra diretamente relacionado com a legislação existente (em maior quantidade e mais exigente em termos de conhecimentos específicos). As exigências em termos de quantidade de trabalho, por força do SIADAP²⁵, também são muito maiores”, E03.

“Evoluiu para melhor, está mais organizada e eficiente”, E06.

“Penso que existem algumas diferenças, em geral, a nível do modo de relacionamento com os agentes económicos e da profundidade dos atos inspetivos”, E08.

“Aquando do ingresso, não existia uma planificação das inspeções, eram efetuadas de acordo”, E12.

“As organizações mudam (algumas, até, evoluem) e na transição IGAE-ASAE, a atividade de inspeção sofreu alterações profundas. Naturalmente que mudando desde logo a cultura organizacional, tudo muda. O surgimento da ASAE com toda a sua envolvente multi-facetada, derivada da congregação de diversas entidades com perfis próprios e agendas privadas, teve um impacto significativo na atividade de inspeção, o ‘core work’ desta entidade”, E18.

Para além dos aspetos acima descritos, vozes críticas sobre as atuais lideranças são notórias, manifestando alguns um certo saudosismo da capacidade operativa construída, outrora, através das lógicas mais locais em oposição as centrais que imperam na atualidade. Lastimam ainda a presença duma certa rarefação de recursos e que o atual estatuto remuneratório está desajustado aos conteúdos funcionais e demais atividades inspetivas e de fiscalização que estão sujeitos.

“A operacionalidade e a eficácia tem vindo a diminuir drasticamente”, E10.

²⁵ SIADAP - Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública

“A antiga estrutura orgânica pautava-se sobretudo pela proximidade local, com todas as vantagens do conhecimento da realidade local. A atual situação é meramente tecnocrata, virada para a estatística, e não para a qualidade de trabalho que se observava anteriormente à criação da ASAE. A necessidade, assim, de cumprir com o regime de avaliação SIADAP, faz que a inspeção se distancie da realidade local, onde está a investigação local? Não existe e quando existente torna-se tão breve e pouco expressiva que parece não fazer sentido. Pergunto eu, então agora já não se falsificam azeites, vinhos, já não se fazem abates clandestinos? Quem investiga isso, Lisboa e determinados Grupos ditos de “especiais”, onde está o saber fazer de outros tempos”, E11.

“As chefias vão ‘chegando’ e perdurando sem transparência, pois não há concursos. A arrogância e o autismo de pessoas chegadas ‘ontem’ à ASAE, por conveniência delas próprias, que nunca fizeram uma inspeção, nunca levantaram um auto de notícia e que agora dão cartas e palpites como se fossem donos absolutos de uma razão que só eles próprios conhecem. A leveza com que se tratam as situações. Há que colocar Pessoas com Capacidades Técnicas e Humanas nos locais estratégicos da ASAE. Não existe uma consciência das necessidades locais, do respeito pela capacidade pessoal de cada um enquanto pessoa humana. A liderança na ASAE é tipo sabe-se lá o que é ... não existe auscultação dos trabalhadores”, E12.

“É o mesmo; contudo com mais trabalho e stresse junto de nós inspetores e agentes económicos. Além disso nós que ingressamos na ASAE e éramos da IGAE, tivemos muitas vezes de ensinar os colegas que ingressaram na ASAE, vindos de outros organismos. Diferenças haverá sempre entre passado, presente e no futuro. Facto 1 - no passado a casa tinha uma escola, era “monoteísta”, com umas pequenas fações. Hoje, atrevo-me a dizer que é ateísta, sem convicção nem crença, deixando ao livre arbítrio de cada um a forma de abordar a atividade que desenvolvem (...)”, E13.

“Há 8 anos, na generalidade, todos os inspetores faziam trabalho extraordinário, o que não acontece atualmente. Houve muitos inspetores que, entretanto, se reformaram diminuindo substancialmente o número

de efetivos. Mas é verdade que se ganhou experiência quer na área alimentar quer na área da segurança e ambiente, matérias que obrigam a especialização”, E16.

Não é de admirar que se veiculam vozes de desmotivação e desânimo no seio de alguns entrevistados, tais como os seguintes testemunhos:

“Para a direção são números que produzem números. Para as chefias são pessoas que produzem números para eles apresentarem, e para os colegas que não são inspetores são uns “chatos” que só dão trabalho (como se o trabalho deles não dependesse do nosso”, E02.

“Penso que consideram burros e lixo os inspetores que andam a inspecionar para além de duvidar do que eles fazem e de haver a maior preocupação de todas que é saber onde andam (...). A ASAE existe só devido à boa vontade e ao trabalho dos inspetores”, E08.

“Visão organizacional focada nos resultados sem grande margem para a opinião dos inspetores”, E09.

“As Chefias superiores veem os inspetores como meros executantes de SIADAP, apenas para cumprir objetivos. A atividade dos inspetores é estatística”, E11.

“Antes os inspetores eram mais exigentes e com isso havia um clima de terror no agente económico com todos os aspetos positivos e negativos que possa haver, mas havia respeito e consideração por nós. Agora os inspetores, devido ao desânimo geral instalado, dinheiro, direitos regalias e mais trabalho e deveres, tem desleixado mais e pouco querem saber do serviço. O mínimo dos mínimos”, E17.

Os seguintes testemunhos elucidam que os entrevistados lastimam o atual deficit de liderança na organização e de visão estratégica da mesma.

“A casa não tem uma estratégia definida. Os funcionários não conhecem qual a missão e os valores da mesma, porque nunca são envolvidos e nem a

tutela sabe o que motiva os seus subordinados. O líder deve guiar, ensinar e conduzir os profissionais/equipes e oferecer a estes, oportunidades reais de desenvolvimento de suas habilidades e capacidades coletivas e individuais”, E02.

“A liderança é quase inexistente, desconheço qualquer assunto debatido nas reuniões de chefias, a informação que circula são ordens de operações, despachos e pouco mais! As chefias são pouco mais que cooptadas, infelizmente externas, o que leva a que existam bons profissionais que nunca ascenderão a lugares que alcançariam por mérito!”, E07.

“A liderança na ASAE é tipo autocrática, não existe auscultação dos subordinados, não se conhecem elogios (ou raramente)”, E11

“Os líderes da ASAE têm de conhecer a ASAE e o trabalho desta, pois se não o conhecem a liderança não pode ser bem organizada (...). A nível de líderes penso que não existe uma visão organizada”, E13.

“O que existe é uma visão carreirista, parece uma empresa e não um órgão de polícia criminal. Melhor dizendo, nem sabem o que é ser órgão de polícia criminal”, E17.

É também pelas razões expostas que os entrevistados manifestam a necessidade de mudança. Desejam um maior envolvimento das hierarquias no reconhecimento e valorização das práticas quotidianas dos inspetores.

“Deveriam ter uma opinião mais humana e compreensiva da atividade que é exercida pelos inspetores, e não pensar só nos “números e estatísticas” que essas atividades proporcionam”, E01.

“Sendo que as chefias já desempenharam, na sua maioria, igualmente desta atividade, sabem reconhecê-la e valorizá-la. No entanto, penso que há, por vezes, a perda de alguma noção das dificuldades diárias com que os inspetores se deparam”, E15.

Refutam ainda o atual quadro de orientação das atividades por objetivos, considerando-os nefastos para a natureza da atividade inspetiva e que só servem para os interesses de mera gestão administrativa, mais na ordem da avaliação individual, do que da ação e intervenção coletiva das práticas quotidianas das equipas dos inspetores no terreno.

“Para se trabalhar por objetivos estes devem estar bem definidos. Primeiro saber quem somos e o que queremos e para onde queremos ir. Acho que a casa não sabe, e por isso os seus objetivos são só números”, E02.

“Os objetivos são mais enfatizados a nível individual, no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), que a nível coletivo”, E09.

“Existem ‘apenas’ objetivos individuais, objetivos das chefias e objetivos da instituição. Não existem objetivos criados para equipas e ou setores em concreto”, E10.

“A existência do SIADAP (nos moldes que é aplicado aos inspetores) é uma aberração para profissionais de polícia, o trabalho policial (investigação, inspeção) não pode ser um axioma, não pode ser mensurável, sob pena de se perder qualidade na sua execução. O facto de se ter que cumprir objetivos, fez com que há muito se perdesse qualidade, desde quando podem ser estabelecidos objetivos para a investigação, o tempo, o fator estudo do local, são inúmeras variáveis que não são verdades absolutas, cada caso é um caso, cada situação é única. O SIADAP enquanto tal, não se pode aplicar à ASAE. Então temos que encontrar quantos crimes, quantas contraordenações para resultados anuais serem avaliados, e as quotas, que nos são impostas, se se trata de um trabalho em equipa, como pode um colega ter excelente e o seu companheiro de equipa já não poder ter, pois excede a quota excelente, como mandam as novas regras da avaliação? A avisar os criminosos sobre o que pretende fazer? E se as circunstâncias me obrigarem a deslocar meios para outras áreas de atuação e investigação? É muito fácil não cumprir os objetivos por razões que não dominamos. Os objetivos da ASAE são sempre complicados, porque muito do trabalho é

subjetivo, por vezes temos de fazer avaliações de situações com base em informação reduzida”, E11.

“Os objetivos são irreais, aberrantes e vergonhosos. Um órgão de policia criminal não pode trabalhar em função de objetivos. O ponto base da ASAE é a segurança e bem-estar da população. Com os objetivos acontece o que já referi anteriormente. Quem perde é o consumidor, e já esta a perder e vai perder mais se não forem alterados estes pontos”, E17.

Face ao exposto, não é de admirar que os entrevistados anseiem por uma renovação do olhar das hierarquias, considerando urgente um redesenho dos objetivos de trabalho e das dinâmicas das suas atividades quotidianas, bem como a necessidade de um líder oriundo das suas áreas profissionais, mais relacionadas com as atividades inspetivas e não técnicas e políticas.

“Nenhuma instituição sobrevive sem objetivos. Os objetivos têm que ser distribuídos por todos os elos da cadeia, na exata medida das capacidades e valências desses elos. Todos contribuirão para um objetivo global”, E14.

“Dado que a organização, no seu global, não é uma organização com uma dimensão muito grande, a este nível, considero que é uma instituição organizada, no entanto quem lidera deveria ser mais pessoal inspetor de carreira, com uma vertente mais policial, e não pessoal com uma vertente mais técnica, que tem uma visão muito reduzida do que é o trabalho “na rua”, E01.

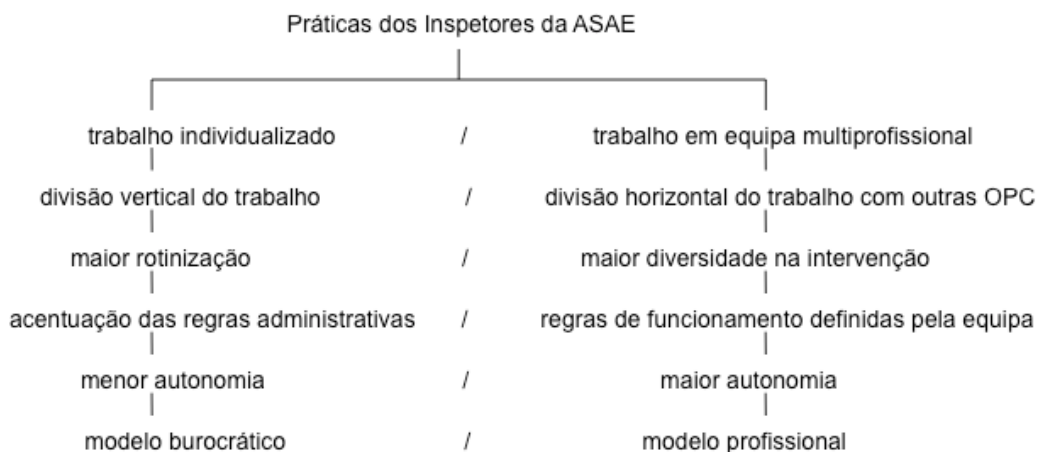
“Para que a casa tenha essa visão o líder tem que dispor de competências e habilidade e saber guiar e ter sensibilidade e conhecer os profissionais com quem trabalha, o que não existe”, E02.

O conjunto de testemunhos descritos acima revelam que subjaz na organização de trabalho dos inspetores da ASAE, uma estrutura de sentido discursiva de contingências, disjunções e conjunções que modelam a prática quotidiana. A estrutura de sentido «Quotidiano de trabalho dos

inspetores da ASAE» [A1], traduzida na Figura 6, sistematiza o que acabei de referir.

A estrutura qualificadora identificada por [A1] sistematiza uma condensação da perceção da distinção do [trabalho individualizado] vs. [trabalho em equipa multidisciplinar], diferenciando implícita nos códigos qualificadores uma disjunção [maior rotinização] vs. [maior diversidade na intervenção], como forma de definição do estatuto e da condição das práticas vigentes. A estrutura [A1] é essencialmente uma estrutura caracterizada por um código actancial das racionalidades dos inspetores, traduzível pelas isotopias [menor autonomia] / [maior autonomia], que, em última instância, influencia a condição experiencial do campo socioorganizacional e profissional, cada vez mais bloqueada por um modelo burocrático que constrange a vivência do exercício profissional.

Figura 6: Estrutura [A1] - Quotidiano de trabalho dos inspetores da ASAE



Fonte: *corpus* das entrevistas

Analisando com mais pormenor o discurso dos entrevistados, verifico a presença de agrupamentos de certas palavras ilustrativas das suas práticas, que se materializam numa certa linha de força que valoriza uma orientação do quotidiano das práticas mais focalizada no domínio das

praxis inspetivas da área económica e alimentar do que no campo da prevenção.

De acordo com a extração realizada através do *Iramuteq*, foram identificadas as seguintes características do *corpus* do tema “Perspetivar a prática e orientação profissional dominante”: a) número de textos: 72; b) número de segmentos de textos: 227; c) número de formas distintas: 2056; d) número de ocorrências: 7584; e) número de lemas: 1502; f) número de formas ativas: 1367; g) número de formas suplementares: 86; h) frequência média das formas: 33.409692; i) número de classes: 5; j) retenção de segmentos de texto: 174 segmentos de 227 (76,65%).

Face aos resultados extraídos, foram identificados no *corpus* 72 unidades de contexto inicial (UCI), divididas em 174 unidades de contexto elementar (UCE), tendo sido retido para análise lexical 76,65% do *corpus*.

Através da extração da nuvem de palavras, verificamos que as principais palavras-chave do *corpus* (inspetor, atividade, ASAE, inspeção, profissional, objetivo, económico, área, alimentar), organizadas graficamente de acordo com a sua frequência e conforme o descrito na Figura 7. Relewa-se aqui que parece predominar nos referenciais do trabalho dos inspetores, uma certa “standardização” de procedimentos para dar resposta às diferentes solicitações de fiscalização e ações preventivas.

Para uma melhor compreensão das coocorrências entre as palavras, procedemos à análise de similitude, cujos resultados nos oferecem uma identificação da estrutura da representação dos inspetores entrevistados sobre as orientações dominantes das práticas quotidianas, onde o inspetor e a sua atividade fundada no alcance do objetivo da inspeção na área económica e alimentar constituem os elementos principais de centralidade (Figura 8). Esta representação ilustra que os espaços de ação da ASAE “compõem-se de atores que pensam, que têm intenções, que são capazes de escolher e que podem ajustar-se inteligentemente a uma situação, ou

pele menos à cognição (perceção) que dela têm e desenvolver a sua ação em consequência” (Silva, 2004b: 142).

Figura 7: Nuvem de palavras “Perspetivar a prática e orientação profissional dominante”

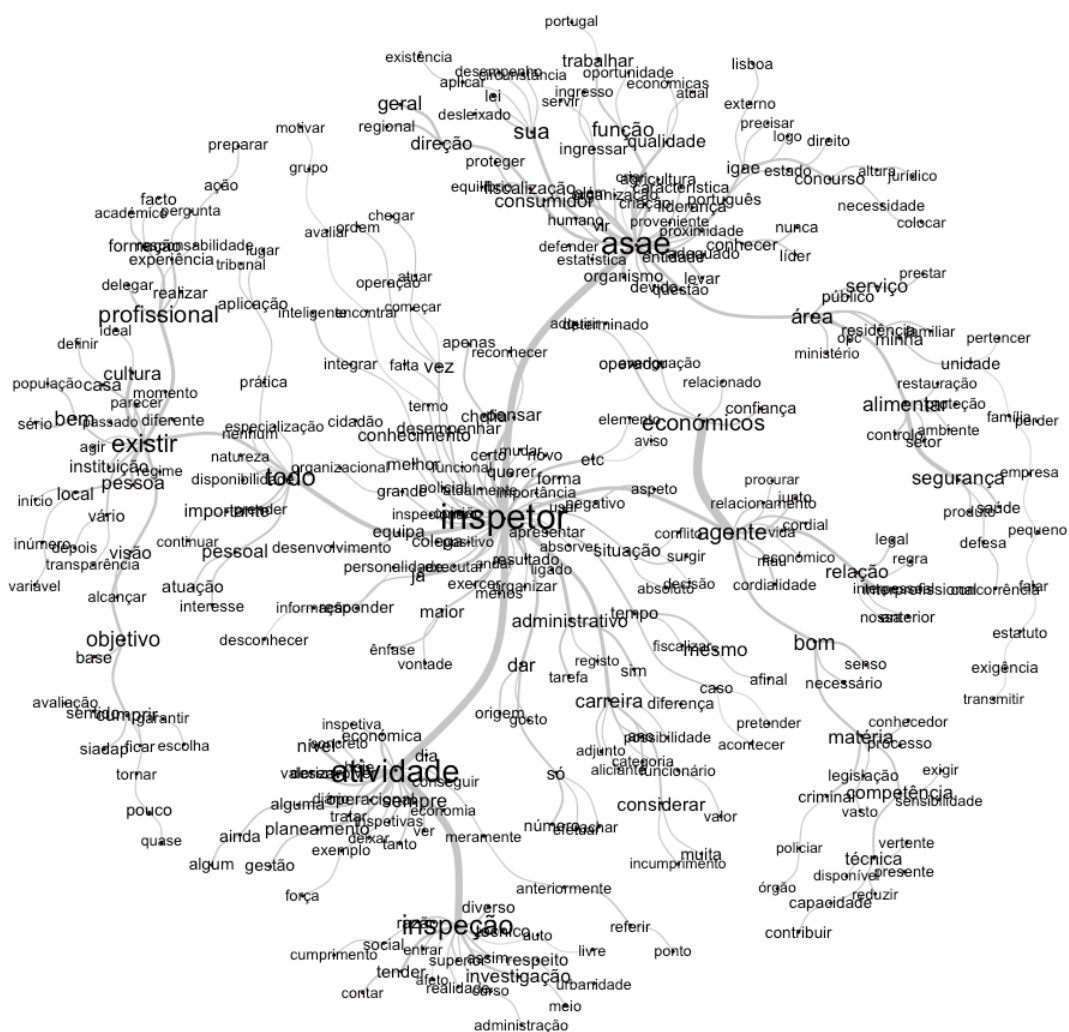


Fonte: *corpus* das entrevistas

É de assinalar ainda que para alguns dos inspetores entrevistados, a sua prática restringe-se ao cumprimento dos meros procedimentos normativos da inspeção. A sua atividade carece de planeamento e gestão, decididos superior, situações que colocam inúmeros desafios locais aquando da ação concreta no terreno junto dos agentes económicos e ou na articulação com outros OPC’s, requerendo a formulação de soluções “criativas” e esforços individuais e coletivos para “contornar” certas barreiras burocrático-administrativas, naturalmente agindo dentro da “lei”, na resolução de

problemas que, ocasionalmente, fogem à lógica da rotinização.

Figura 8: Análise de similitude entre palavras “Perspetivar a prática e orientação profissional dominante”



Fonte: corpus das entrevistas

Através do procedimento da Classificação Hierárquica Descendente foram extraídas seis classes ou contextos temáticos sobre as “perspetivar a prática e orientação profissional dominante dos inspetores da ASAE” (Figura 9), sendo as mais relevantes as classes 5 (22,4%), 2 (20,7%) e 3 (20,1%).

A classe 5 apresenta 39 UCE de 174 e que corresponde a 22,41% do corpus, interpretável como uma orientação da prática movida pela necessidade de renovação da cultura organizacional e profissional da ASAE para melhor refundar positivamente as práticas profissionais, que à data se apresenta com um perfil negativo que muito constrange a realidade das dinâmicas quotidianas de trabalho. As palavras mais frequentes e significativas dos segmentos de textos desta classe 5 são as seguintes: existir, cultura, novo, capacidade, negativo, profissional (p<0,05; *sex_1; *antp_2: 6 a 15 anos; *antp_3: 15 anos ou mais na profissão).

Figura 9: Classificação Hierárquica Descendente das palavras “Perspetivar a prática e orientação profissional dominante”



Fonte: corpus das entrevistas

A classe 2 apresenta 36 UCE de 174, e que traduz um peso de 20,69% do corpus, interpretável como o enfoque da atividade centrado na salvaguarda da segurança e saúde pública do consumidor, em particular na área

alimentar. As palavras mais frequentes e verbalizados pelos mais jovens são: consumidor, alimentar, segurança, área, saúde ($p < 0,05$; *antp_1: menos de 5 anos na profissão; *antp_2: 6 a 15 anos na profissão).

A classe 3 apresenta 36 UCE de 174, e que traduz um peso de 20,11% do corpus, que materializa a representação da necessidade da renovação do olhar das lideranças, valorizando da importância duma visão organizacional mais focalizada na humanização das atividades dos inspetores. As palavras mais frequentes são: liderança, conhecer, só, dar, importância, visão ($p < 0,05$; *antp_2: 6 a 15 anos na profissão). Esta classe apresenta relações de proximidade com a classe 5.

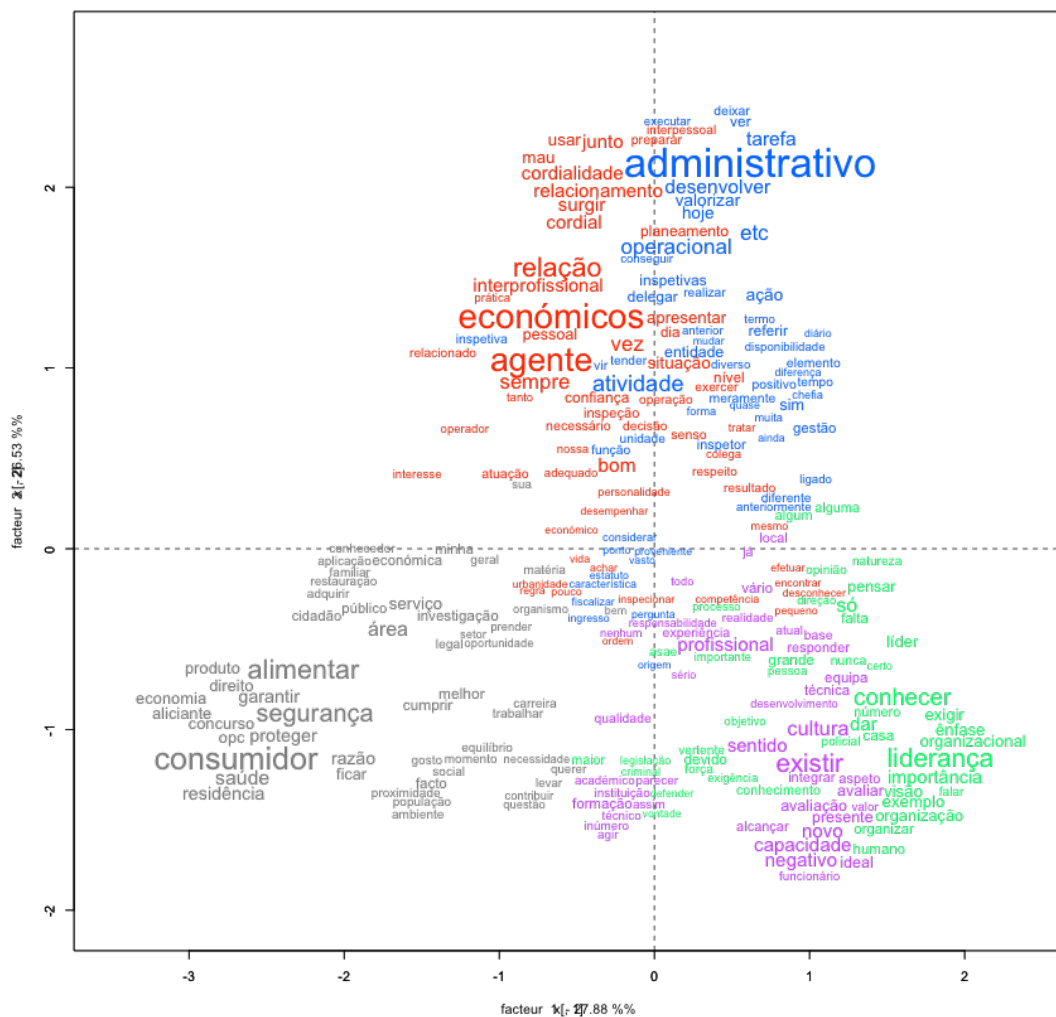
As classes 1 e 4, embora com menor peso no *corpus*, possuem relações de proximidade e traduzem respetivamente as representações da cordialidade da ação dos inspetores juntos dos agentes económicos (18,97%) e o excesso ou peso da carga das tarefas administrativas no campo operacional do quotidiano de trabalho dos inspetores (17,82%).

A projeção dos planos fatoriais 1 e 2 dos agrupamentos de palavras referidas acima e ilustradas no esquema 5, permite-nos compreender as relações de proximidade entre as classes, onde se destaca no 3º quadrante a classe 2 referente à “salvaguarda da segurança e saúde pública do consumidor”, como a principal orientação profissional dos inspetores da ASAE, e predominando no 4º quadrante as classes 5 e 3 (verbalizações dos que têm 6 a 15 anos de antiguidade na profissão), relacionadas com as dinâmicas organizacionais e identitárias de trabalho. Nos quadrantes 1 e 2, encontram-se projetos os agrupamentos relacionados com as classes 1 e 4, com destaque para a ideia da influência das tarefas administrativas no núcleo central do trabalho dos inspetores (Figura 10).

As projeções destes *clusters* de palavras oferecem-nos um renovado olhar sobre as relações entre as palavras plenas de sentido, admitindo que as verbalizações produzidas de cada palavra não atuam de forma isolada, mas associam-se dentro de uma mesma totalidade, constituindo, assim, uma

representação mínima do sentido da atual realidade das práticas e orientações profissionais dominantes: a) práticas rotinizadas, essencialmente orientadas para a defesa do consumidor; b) bom relacionamento junto dos agentes económicos; c) predomínio de tarefas administrativas; d) liderança pouco ou nada centrada nas pessoas.

Figura 10: Plano fatorial das classes de palavras “Perspetivar a prática e orientação profissional dominante”



Fonte: corpus das entrevistas

4.2. Entre os Fatores de (In)Satisfação, as Experiências Profissionais e as Dinâmicas no Quotidiano do Trabalho

Neste subcapítulo apresento o aprofundamento dos resultados referentes às ordens discursivas dos entrevistados em relação aos seus conteúdos de trabalho, tendo em vista, fazer relevar as atividades do quotidiano de trabalho que os entrevistados mais valorizam e ou desvalorizam, bem como, os aspetos ou fatores que condicionam e ou potenciam os seus níveis de satisfação de e no trabalho.

Numa primeira aproximação sobre as atividades que os entrevistados mais valorizam, verifico que predominam discursos **valorativos mais positivos** relacionados com as atividades ditas da especificidade da inspeção e ou fiscalização e investigação, em particular as do domínio da prevenção e segurança do consumidor na área alimentar, as do combate à criminalidade e demais intervenções operativas junto dos agentes económicos.

“A inspeção é a atividade que tenho de valorizar mais, mas também seria importante ter oportunidade e tempo para fazer investigação”, E01.

“A proteção ao consumidor em geral, acautelado através da atividade operacional a economia e a saúde pública”, E11.

“As Inspeções a Industrias”, E03.

“Inspeções na área alimentar”, E09.

“Dou ênfase às matérias criminais, as quais o legislador considera de maior gravidade o seu incumprimento”, E07.

“A atividade que mais valorizo é a inspeção de «locais» onde se desenvolve uma atividade económica, isto é, a faceta operacional”, E18.

Não menos verdade, alguns entrevistados valorizam os campos de interação social quer a nível dos seus pares, quer juntos dos atores inspecionados e

ou fiscalizados, tal como revelam os seguintes testemunhos.

“Contato com o público e com as demais entidades externas”, E10.

“O contato com os agentes económicos, a averiguação de denúncias, a elaboração de autos com a exatidão que considero necessária para noticiar os factos, a possibilidade de contribuir para melhorar os serviços prestados aos utentes e ou clientes”, E15.

“A lealdade e frontalidade das pessoas com quem trabalho”, E16.

“Aquelas que no fim do dia representem uma realização pessoal e institucional. Ou seja, a percepção de um ‘bom dia’”, E14.

Tendo em atenção esta dimensão de valorização positiva das ações do juntos dos atores inspecionados e ou fiscalizados (contato com o público), não será em demasia repescar aqui, o que foi descrito anteriormente a propósito dum cenário numa ação inspetiva, apresentada como um exemplo numa prática ilustrativa do quotidiano da intervenção dos inspetores da ASAE. Para que os inspecionados (seus espetadores) levarem a sério, e acreditarem na personagem ASAE, o inspetor ASAE é ator “sincero”, que encena com satisfação a intervenção como uma realidade real, agindo com justiça, rigor e frontalidade junto dos agentes económicos, transmitindo essa mesma realidade à audiência (os inspecionados), dito no sentido goffmaniano, que também se convence que são verdadeiros profissionais OPC, mas dotados de sentido pedagógico e não “punitiva” na regulação da inspeção da atividade económica e salvaguarda da saúde pública. Para o efeito, os inspetores da ASAE definem um cenário do “tipo quadro”, com uma “fachada” que assegura “parte do desempenho do individuo que funciona regularmente de maneira genérica e fixa a fim de definir a situação para os que observam o desempenho” (Goffman, 1993: 34). Conjunado os testemunhas, denota-se que os inspetores dão muita importância ao equipamento expressivo de tipo padronizado que utilizam ou empreguem de forma intencional durante o seu desempenho. Tendo em

conta os adereços, a aparência e o modo de apresentação dos inspetores junto dos inspecionados, são elementos que constituem os estímulos da fachada pessoal da ação inspetiva, que servem quer para afirmar na ação comunicativa o estatuto do inspetor, quer para informar o papel do desempenho do mesmo.

Em relação às atividades que **menos valorizam** na prática quotidiana, alguns dos entrevistados consideram que não existem, sendo relevantes todas as atividades que desempenham no dia a dia. Porém, os que manifestaram a presença de atividades menos qualificantes, referem sobretudo as tarefas ditas de índole administrativo, a mera quantificação de objetivos a alcançar e sem qualquer orientação planeada, e a ausência de reconhecimento das hierarquias pelas atividades concretizadas.

“As atividades de caráter meramente administrativo que nada acrescentam ao trabalho em funções inspetivas”, E15.

“Aqueles que só tem por objeto os números”, E05.

“Considero de menor importância as que apesar das baixas percentagens de incumprimento são continuamente feitas na base do ‘copy paste’”, E07.

“Quando um trabalho não é reconhecido, em primeiro lugar pelas chefias, depois por exemplo por tribunais, torna-se um fardo pesado”, E11.

“Efetuar um trabalho burocrático... duas, três, quatro vezes, quando numa só vez ele podia ser realizado”, E14.

“A atividade que menos valorizo prende-se com todas as demarches administrativas ligadas com o registo informático para efeitos estatísticos, funções que nada têm a ver com o desenho funcional de um inspetor”, E18.

Um outro aspecto a salientar é que causam igualmente desconforto a alguns dos entrevistados, a incompreensão que sentem dos resultados das suas ações, designadamente após a aplicação da sentença, tal como refere

o seguinte testemunho.

“Na área da contrafação trabalhar-se para as marcas e por vezes o resultado é nulo porque as marcas não apresentam queixa. Pior, são as áreas em que a ASAE tem competência e o Ministério Público e o Juiz terem pouca sensibilidade e as penas serem miseráveis por vezes, o que faz por vezes questionar se valeu apenas o trabalho, horas, semanas ou mesmo meses perdidos... Inglório certos serviços”, E17.

Se é verdade que os entrevistados consideram as atividades de rotinização desconexas do seu perfil profissional, alocando como marginais as ditas tarefas administrativas já referidas anteriormente, quando questionados sobre as atividades que lhes proporcionam **menor satisfação**, os diferentes testemunhos demonstram que são essencialmente as relacionadas com as relações hierárquicas.

“A falta de apoio aos inspetores pelos líderes da instituição, apenas criticando e não tentando arranjar formas de resoluções dos problemas que surgem no decorrer da atividade”, E01.

“A falta de comunicação da parte das chefias sobre a instituição, facilitando a especulação e as dúvidas; A falta de auscultação das chefias relativamente à opinião e sentir dos inspetores; A falta de valorização do trabalho realizado pelos funcionários; A redução salarial e aumento do horário; A ênfase colocada na quantidade de alvos; A grande variabilidade de matérias a abranger que obriga a um esforço suplementar, em particular em operações que não sendo rotineiras não são de domínio técnico tão fácil e em que por vezes nem há tempo para ler e ficar bem inteirado da legislação, causando insegurança”, E09.

“A falta de liderança e de competência técnica de grande parte das chefias que se ocupam sobretudo com assuntos acessórios à atividade operacional”, E10.

Contribuem igualmente para a insatisfação no trabalho, os testemunhos que apontam para as frágeis condições de desenvolvimento profissional, as condições materiais de trabalho e o quadro remuneratório do seu estatuto profissional.

“Reconhecimento por parte das chefias, remuneração, desenvolvimento pessoal e profissional e promoção”, E02.

“Remunerações baixas. Congelamentos das progressões nas carreiras”, E03.

“Desenvolver funções e trabalho da mesma categoria que outro que auferir 2 ou 3 vezes mais em termos de vencimento”, E07.

“O vencimento extremamente reduzido para as funções desempenhadas, um “carimbador” de papéis (sem desprimor para ninguém) que leve o dia sentado num gabinete que auferir entre 800 a 1000 euros mensais, não está mal pago, um inspetor, que tem que diariamente percorrer centenas de km, enfrentar situações de conflito, saber geri-las, aplicar medidas que vão de alguma forma colidir com a perda de bens, de redução de possibilidades económicas dos agentes económicos, que muitas vezes tem que aplicar as medidas mais gravosas com a detenção das pessoas, enfrentar advogados, ministério público, juizes e que ganha 1000 ou 1200 euros, traduzirá com certeza o que quero transmitir. A falta de gratidão, o esquecimento dos funcionários enquanto pessoas únicas (self), a falta de apoio na sua vivência profissional, a falta de reconhecimento da classe inspetiva da ASAE como essencial para o garante de funcionamento de uma economia saudável”, E11.

“A sobrecarga de trabalho, a remuneração, o desempenho de funções de cariz menos operacional”, E15.

“Falta dinheiro e regalias aos inspetores, local (deveriam existir mais delegações a nível nacional), maus líderes, falta meios base, como papel, tinteiros, impressoras”, E17.

Em relação aos testemunhos dos inspetores sobre as atividades que lhes dão maior satisfação no trabalho, predominam as situações quotidianas relacionadas com todos os elementos que concorrem para aquilo que os mesmos entendem como fundamentais para a criação dum ambiente no trabalho, tais como o reconhecimento pelas chefias (o que não acontece), o sentimento pelo trabalho concretizado, as relações entre os pares, entre outros.

“Reconhecimento por parte das chefias, do trabalho meritório realizado. Bom ambiente de trabalho”, E02.

“Espírito de equipa, liberdade com responsabilidade e não controlo cego”, E05.

“Pertencer a um organismo sério, sem corrupção nem favorecidos”, E06.

“A realização por desempenhar um serviço importante para assegurar aos cidadãos melhores condições no usufruto dos serviços, em matéria de segurança alimentar e noutras; O desenvolvimento pessoal proporcionado; A interação com os colegas”, E09.

“A sensação de dever cumprido, a ‘camaradagem’ entre colegas, o reconhecimento pelo trabalho desempenhado”, E15.

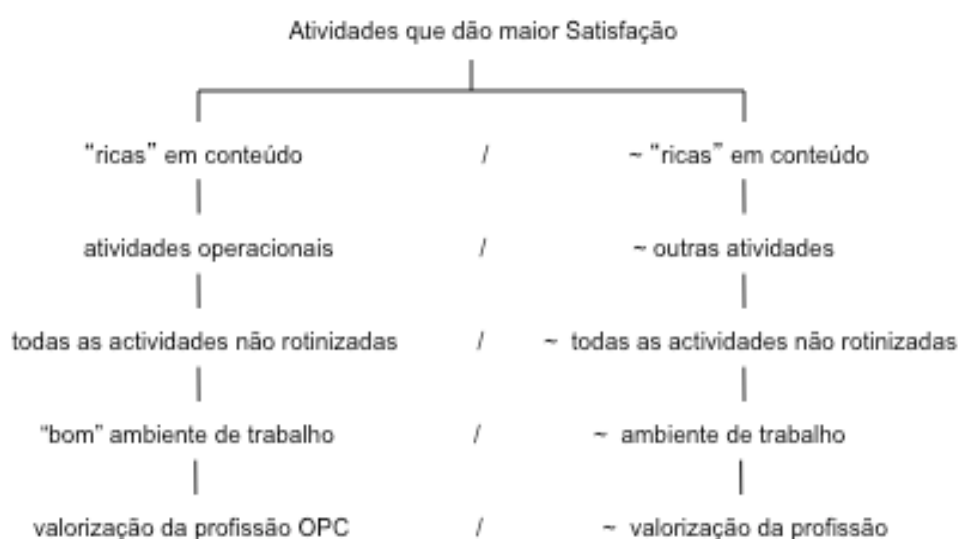
“Pessoalmente, aprecio a possibilidade de desenvolver uma atividade no exercício da qual não existem dois trabalhos, duas situações, iguais, seja na área operacional seja, até, na instrução. (...) É uma profissão cansativa, mas não saturante”, E18.

Os testemunhos descritos acima sugerem que existe um vasto leque de atividades que constituem fontes de satisfação e de insatisfação no trabalho dos inspetores da ASAE, revelando que, por um lado, os mesmos aspiram um ambiente de trabalho moldado de cordialidade e confiança nas relações verticais e horizontais, e, por outro lado, censuram o distanciamento das chefias, as lógicas de intensificação e rotinização das atividades quotidianas e todas as situações que os desqualificam como

inspetores especializados e pertencentes a um organismo de polícia criminal.

Face ao exposto, parece estar subjacente nos discursos entrevistados uma condensação descritiva sintetizável no protocolo analítico [A2] - “atividades que dão maior satisfação”, sendo essencialmente formado por códigos relacionados com as atividades “ricas” em conteúdo, fundadas na materialização das atividades operacionais, não rotinizadas e que concorrem para a construção duma maior visibilidade da profissão como órgão de polícia criminal (OPC) (Figura 11). Por outras palavras, as que contribuem para a satisfação no trabalho dos inspetores da ASAE são todas aquelas que lhes permitem fazer evidenciar uma maior afirmação, visibilidade e valorização profissional.

Figura 11: Estrutura [A2] - Atividades e (In)Satisfação



Fonte: *corpus* das entrevistas

Analisando novamente com mais algum pormenor o *corpus* do discurso dos entrevistados sobre a problemática da satisfação e insatisfação no trabalho, verifico a presença de um conjunto de palavras ilustrativas relacionadas com a especialização e valorização profissional.

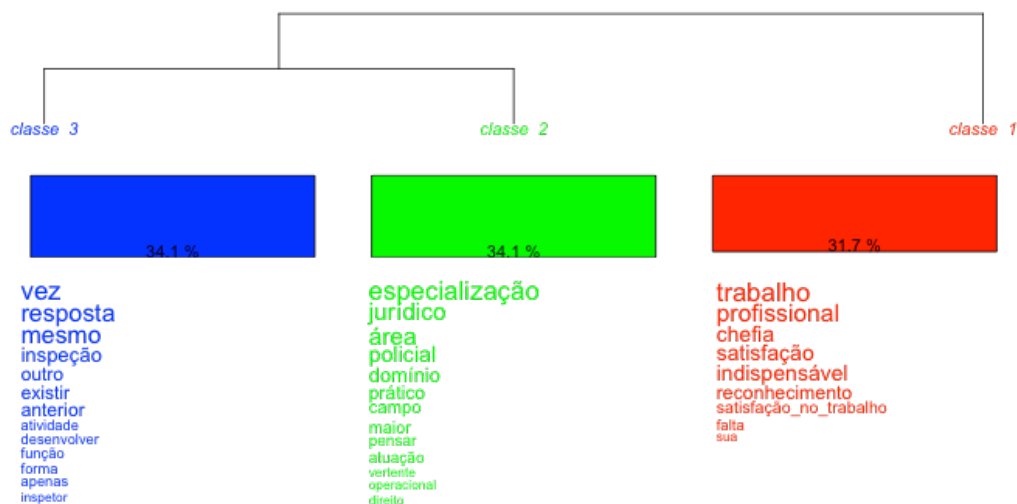
De acordo com a extração realizada através do *Iramuteq*, foram identificadas as seguintes características do *corpus* do tema “sentido e a direção da satisfação profissional no contexto da atividade de inspetor”: a) número de textos: 51; b) número de segmentos de textos: 75; c) número de formas distintas: 766; d) número de ocorrências: 1990; e) número de lemas: 612; f) número de formas ativas: 537; g) número de formas suplementares: 49; h) frequência média das formas: 26.533333; i) número de classes: 3; j) retenção de segmentos de texto: 41 segmentos de 75 (54,67%).

Face aos resultados extraídos, foram identificados no *corpus* 51 unidades de contexto inicial (UCI), divididas em 41 unidades de contexto elementar (UCE), tendo sido retido para análise lexical 54,67% do *corpus*.

Através da extração da nuvem de palavras, verificamos que as principais palavras-chave do *corpus* (trabalho, inspetor, falta, especialização, atividade, saber, policial, jurídico, área), organizadas graficamente de acordo com a sua frequência e conforme o descrito na Figura 12. Este esquema ilustra que a satisfação e a insatisfação no trabalho os inspetores são apresentados aqui como indicadores de problemas, quer a nível organizacional e profissional, quer no domínio do sistema de ação concreto da ASAE.

Na Figura 13, apresento a ilustração das coocorrências entre as palavras, resultante da análise de similitude, onde sobressaem os núcleos de “trabalho”, “inspetor”, “especialização”, “atividade”, “policial”, “jurídico”, reforçando assim, a objetivação da representação dos entrevistados, referidos no esquema anterior, em relação aos seus pressupostos orientadores da satisfação no trabalho. Subjaz na leitura destas palavras plenas de sentido é uma certa orientação, definida pelo menos em função das capacidades e das competências de cada profissional na adoção de práticas mais eficientes, com vista à garantia duma

Figura 14: Classificação Hierárquica Descendente das palavras “Sentido e a direção da satisfação profissional no contexto da atividade de inspetor”



Fonte: *corpus* das entrevistas

A classe 2 apresenta 14 UCE de 41, correspondente a 34,15% do corpus, sendo interpretável como uma orientação da satisfação no trabalho com prática focalizada na especialização dos domínios jurídicos para a valorização da prática de intervenção e atuação nos trabalhos inspetivos, de fiscalização e prevenção. As palavras mais frequentes e significativas dos segmentos de textos desta classe 2 são essencialmente oriundas dos que têm menos de 15 anos de profissão e são as seguintes: especialização, jurídico, área, policial ($p < 0,05$; *antp_1; *antp_2).

A classe 3 apresenta 14 UCE de 41, e que traduz o mesmo peso da classe 2, ou seja de 34,15% do corpus, sendo interpretável como o enfoque da satisfação no trabalho que valorize a centralidade do sentimento da atividade concretizada e com sucesso, em todas as atividades inspetivas. As palavras mais frequentes são essencialmente dos mais novos: vez, resposta, mesmo, inspeção ($p < 0,05$; *sex_1; *antp_1; *idad_1).

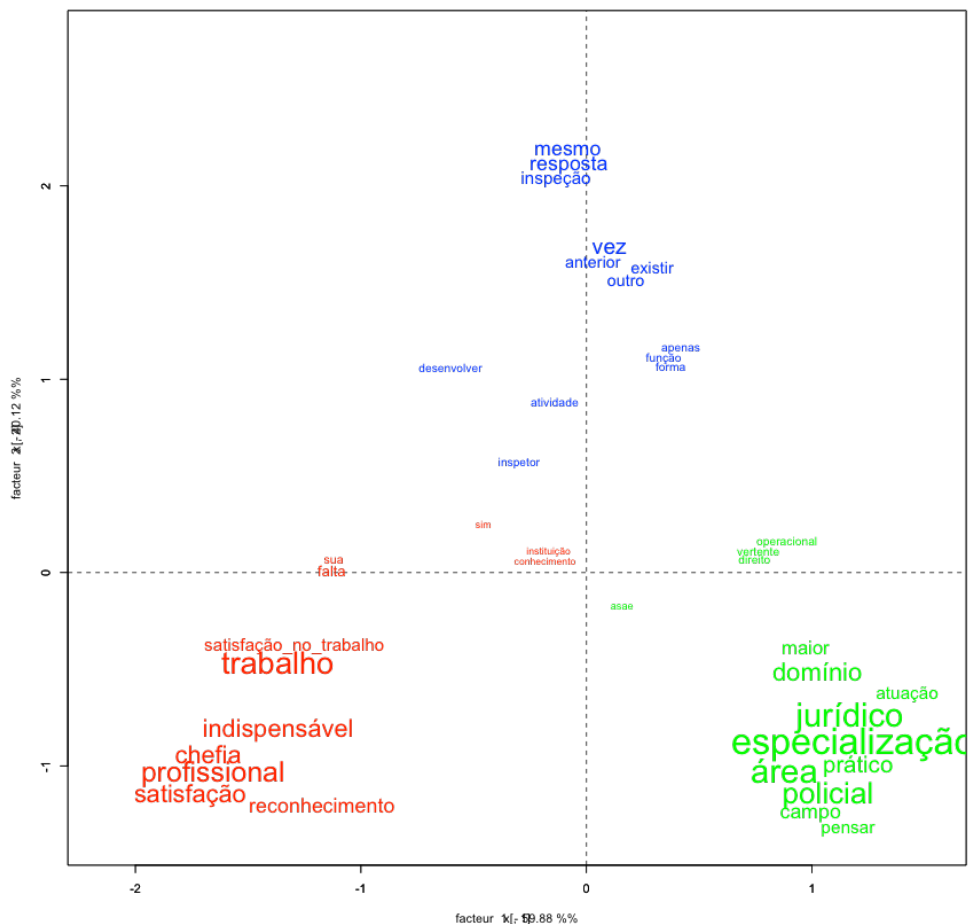
A classe 1 apresenta 13 UCE de 41, e que traduz um peso de 31,17% do corpus, onde se valoriza a importância do reconhecimento das chefias em

relação ao trabalho desenvolvido pelos inspetores, sendo este um dos principais aspetos a considerar para génese e manutenção da satisfação no trabalho. As palavras mais frequentes são das de maior antiguidade na profissão: trabalho, profissional, chefia, satisfação, indispensável, reconhecimento ($p < 0,05$; *antp_3; *idad_3).

Na Figura 15, apresento a projeção dos planos fatoriais 1 e 2 dos agrupamentos de palavras referidas acima, onde se destacam projetados nos 1º e 2º quadrantes a classe 3, situando no 3º quadrante a classe 1 e no 4º quadrante a classe 2.

O conjunto dos resultados descritos acima faz relevar que a satisfação no trabalho está relacionada quer com a componente afetiva e emocional humanas nos contextos de trabalho, quer com os aspetos estruturais e económicos. Se é verdade que estes aspetos prendem com a esfera individual e social, constituindo um peso importante na “definição de condições físicas e ambientais de trabalho, bem como na formulação dos processos de gestão (tipo de chefia, grau de formação do trabalho, tomada de decisões, estilo de comunicação, fluxo da informação, etc.) e da conceção e organização do trabalho” (Ferreira et al., 1996:145), a problemática da satisfação no trabalho dos inspetores da ASAE parece estar dependente de múltiplos fatores, que assumem pesos diferentes de entrevistado para entrevistado. São de salientar os seguintes aspetos que seguem de certa forma o referido por vários autores que têm estudado esta problemática: “trabalho desafiante, equidade na recompensa, condições físicas e ambientais de trabalho, relacionamento interpessoal e a adequação personalidade-trabalho” (Ferreira et al., 1996:146).

Figura 15: Planos fatoriais das classes de “Sentido e a direção da satisfação profissional no contexto da atividade de inspetor”



Fonte: *corpus* das entrevistas

Em suma, ao desocultar os fatores de satisfação e de insatisfação nas suas diversas dimensões, é possível apreciar as características “instrumentais” e de “independência” do enquadramento do indivíduo-organização, mas clarifica a ideia de insubstitubilidade e de antirotinização, consideradas como fundamentais para a diferenciação e para a afirmação dos inspetores como um grupo profissional distinto doutros OPC’s.

4.3. Expetativas e Interesses Profissionais na Encruzilhada do Futuro da Vida Profissional

Face ao descrito nos subcapítulos anteriores, parece que veicula no campo sócio-organizacional e profissional da ASAE, um conjunto de situações que contribuem marcadamente para a existência duma crise identitária do grupo profissional dos inspetores, onde majoram as dinâmicas quotidianas de rotinização e de desqualificação que vedam as possibilidades de afirmação, visibilidade e autonomia da praxis dos inspetores como órgão de polícia criminal, na ótica dos mesmos.

É pelas razões expostas que os inspetores perspetivam a necessidade de mudança no campo organizacional e profissional, valorizando a necessidade de delegação de tarefas administrativas e de especialização da profissão que reforce o domínio policial e prática jurídica (mas não a aplicação do direito), que os demarque dos demais órgãos de polícia criminal. No que concerne à delegação de tarefas ou transferência de atividades para outros órgãos de polícia criminal, questão que não é pacífica e não reúne a concordância de todos os entrevistados, saliento os seguintes testemunhos.

“Sim. As atividades de cariz administrativo poderiam/deveriam ser da incumbência de profissionais mais ligados à atividade administrativa”, E01.

“Todas as tarefas administrativas (lançamento de FOF’s, Kms, carregar material) deveriam ser adstritos aos assistentes operacionais, pois desta forma libertaríamos tempo/disponibilidade para sermos Inspetores”, E07.

“Algumas atividades que não exigem um elevado grau de competência técnica poderiam ser desempenhadas por outras forças policiais/inspetoras. Exemplo: verificação dos avisos obrigatórios (proibição de fumar, aviso do livro de reclamações, aviso da restrição das bebidas alcoólicas, etc.)”, E09.

“A contrafação em feiras ou mercados pode ser feita por outros OPC’s,

mas a sua investigação não. Todas as outras matérias não devem ser delegadas noutros profissionais”, E16.

“A instrução dos processos poderia ir para o núcleo de instrução processual. Apenas devíamos ter alguns processos para instruir, os mais importantes ou que tivesse alguma matéria ainda para investigar, como era a ideia inicial. Neste momento estamos a ficar parados pois fazemos todo o expediente, desde a investigação até ao relatório final. Agora ir para outras entidades não, pelo contrario, acho e que se poderiam absorver outras entidades, como IGJ, IGAC, ACT ou DGAV. Devido ao nosso trabalho deveríamos estar mais ligados a Autoridade Tributaria”, E17.

Quanto ao reforço da especialização, os seguintes extratos de entrevista são esclarecedores.

“O direito está sempre na génese de qualquer ato inspetivo, pelo que é conveniente aplicá-lo convenientemente”, E03.

“Sim. Existe uma “concorrência” por parte da PSP e da GNR nas nossas funções. Se não nos especializarmos seremos “extintos” e passaremos a ser parte constituinte de um desses OPC’s”, E06.

“Numa sociedade cada vez mais regulamentada, não me parece que tenhamos outro caminho. Atualmente não considero que haja uma aposta na especialização, cada vez mais as áreas de atuação têm sido abrangentes”, E14.

“Penso que deve evoluir para uma maior especialização no domínio das práticas técnico-jurídicas”, E16.

“As vantagens da especialização são por demais conhecidas para precisarem de ser justificadas. (...) Não se pode escamotear o reconhecimento dos benefícios da especialização. Afastar a especialização, apenas porque o número de efetivos não a possibilita, não implica que não se lhe reconheçam méritos”, E18.

A formação contínua é entendida pelos inspetores como fundamental para o reforço das suas competências na ação. Poucos foram os entrevistados que já participaram em ações de formação, quer como formando, quer como formador. Tratam-se essencialmente de ações promovidas a nível central que parecem não serem suficientes para os entrevistados.

“As ações são organizadas e programadas a nível central, através do gabinete de formação”, E02.

“Participação, como formadora, nos vários cursos de acesso à carreira inspetiva que se têm realizado na ASAE, e ainda na anterior IGAE. Participação, como formanda, em inúmeras ações de formação programadas pela Divisão de Formação da ASAE”, E03.

“Sim efetivamente a ASF-ASAE tem a pouco e pouco iniciado esse ciclo através de formações do SIADAP, espero que continuem, pois, valorar o capital humano é de vital importância”, E07.

“Matérias variadas: âmbito jurídico, criminal e contraordenacional; segurança alimentar; tiro; gestão de tempo e stress; contrafação; licenciamento; etc.”, E09.

“Área da segurança alimentar. Esta formação não é contínua”, E16.

Não obstante não ser recorrente a participação em ações de formação contínua, os entrevistados consideram imprescindível o fomentar a prática das mesmas, em particular ao nível do reforço a especialização dos saberes e competências de intervenção operacional ao nível das áreas técnica-jurídicas, técnico-científica, humano-relacional. A confirmar estas problemáticas apresento em seguida um conjunto de testemunhos dos entrevistados.

“Em todas. A atualização de conhecimentos é sempre necessária em todas as áreas. Penso que em todas as áreas. Um inspetor tem de ter uma boa bagagem técnica científica, mas em nada lhe serve isso se não tiver uma boa componente humano-relacional”, E03.

“Em todas as dimensões, pois todas elas estão presentes no dia a dia e são importantes para um bom desempenho”, E09.

“Todas são muito importantes para melhorar a atividade operacional. Em teoria as duas primeiras no ponto de vista dos elementos operacionais. A última do ponto de vista das chefias e dos decisores aquando da aplicação das coimas”, E10.

“Técnica. A amplitude de matérias que são objeto da atividade da ASAE exige-o”, E14.

“Mesmo que não aumentassem as competências investigatórias da ASAE (o que não se verifica), a dinâmica de evolução das atividades sujeitas a «controle» exige um constante acompanhamento técnicos e teórico-científicos pelos profissionais de inspeção. Deverá também procurar-se implementar a formação a nível relacional estendida a todos os funcionários. Numa profissão com as características desta (de inspeção), tão competitiva e geradora por si só de tensões entre os atores (atores é o termo que eu quero usar, porque corresponde às personalidades com necessidades de protagonismo que certos profissionais apresentam) deverá recorrer-se a todo o tipo de ações tendentes a minimizar conflitos e a promover a comunicação organizacional, podendo ser a «formação» um meio adequado a iniciar o processo”, E18.

Em síntese, perspetivam os entrevistados que, na atualidade, a sua vida profissional é prisioneira de um conjunto de constrangimentos, sendo fundamental operar, a curto e médio prazo, uma mudança que deve passar pela melhoria das condições e contextos de trabalho, tal como ilustram os seguintes extratos de entrevista.

“Fundamentalmente, é de todo o essencial criar bases de dados mais pormenorizadas e atualizadas respeitantes ao universo dos operadores económicos, desenvolvendo, na medida do possível e do legal, protocolos com outras entidades, tanto policiais (PSP - Polícia de Segurança Pública, GNR - Guarda Nacional Republicana, SEF - Serviço de Estrangeiros e

Fronteiras, etc.) bem como com outras entidades inspetivas (AT - Autoridade Tributária e Aduaneira, ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, etc.), possibilitando desta maneira atuar mais celeremente junto dos vários agentes, poupando assim tempo, por vezes, na averiguação e localização dos espaços explorados pelos mesmos. Os dirigentes deverão procurar saber quais as intransigências que os inspetores passam no dia a dia e compreender o porquê, não se limitando a criticar ou a exigir mais do que é humanamente possível a cada um de nós”, E01.

“Deverão ser melhoradas as condições físicas para os inspetores exercerem as suas funções; deverão ser revistas as retribuições salariais; deverá ser promovido o bem-estar físico e psíquico dos funcionários”, E06.

“Os inspetores deviam ter um papel mais importante na definição e prática organizativa e operacional. As suas opiniões deveriam ser auscultadas e pesadas nas decisões e nas ações. As reivindicações não satisfeitas (estatuto, etc.) e as baixas remunerações influenciam negativamente o ambiente de trabalho. Nas matérias mais complexas devia haver maior especialização - a falta de especialização leva a um trabalho de menor qualidade, particularmente quando os inspetores sabem em cima da hora a operação que vão desenvolver e não estão bem preparados para a mesma, nem têm tempo de ler a legislação e se preparar melhor”, E09.

“Melhor remuneração. Maior envolvimento nas questões que se prendem com a organização e discussão de objetivos, é muito importante as pessoas não se sentirem um problema, mas sentirem-se parte da solução. Olhar para os sentimentos/emoções, cada um reage de forma pessoal, há que saber enquadrar cada um no seu papel”, E11.

“Planeamento Estratégico- na verdadeira aceção do termo. Execução planeada e estudada pelos seus executantes. Estabelecer objetivos reais, atenta a definição de fiscalização/inspeção. Novas tecnologias que permitam ganhos de eficiência, criação de bases de dados fiáveis e consultáveis e otimização dos recursos. Criação de verdadeiras check list de fiscalização por matéria”, E14.

“Haver uma maior ligação inter serviços. Dar a conhecer o que certos serviços fazem ou para que servem. Maior cooperação. Não haver sobre posição de serviços entre varias unidades”, E17.

Igualmente manifestam os entrevistados a necessidade de uma maior sedimentação da confiança e responsabilidade na praxis, pela formação contínua, especialização e autonomia profissional.

“Maior autonomia para o desenvolvimento da atividade policial na área das atividades económicas, especialmente na área da investigação criminal, sem haver um condicionamento aos inspetores ao nível de tempo, ou seja, deixá-los desenvolver o trabalho gradualmente para que o objetivo no final seja cumprido”, E01.

“O que tem sido dito até agora. Maior confiança no trabalho do inspetor. Harmonização de critérios de atuação. Haver tempo de estudo e de preparação das inspeções. Haver uma política definida de proteção ao consumidor”, E03.

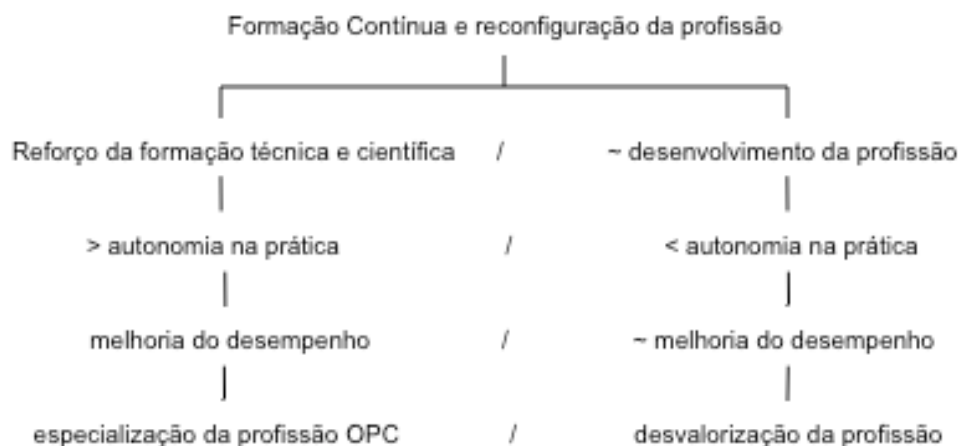
“Perspetivas de futuro (uma enormidade de tempo na mesma categoria - reduz a visão de sucesso), o facto de pensarmos que podemos alcançar algo, impele-nos a lutar, aumentando no nosso organismo uma motivação, uma pulsão, que tende a ver realizado o que nos propomos fazer. A visão de sucesso ou das tarefas que temos de realizar para obter o que tanto desejamos, funciona como um combustível que irá orientar a nossa energia na direção do objetivo traçado. (...) São as ações a que nos propomos, alimentadas pela energia criada pela visão e associada ao bem-estar provocado pela dopamina libertada na nossa corrente sanguínea que nos sentimos confiantes, alegres e animados para realizar o que é necessário para atingirmos os objetivos a que nos propomos”, E11.

“Especialização nas várias matérias: segurança alimentar e segurança e ambiente (nesta atividade devem estar envolvidos inspetores com formação de base específica). Muito dificilmente um inspetor executa a sua atividade, profundamente, em todas as áreas da competência da ASAE”, E16

O conjunto de testemunhos descritos acima vem reforçar a noção de que o processo de construção e de (re)construção social da identidade profissional é determinado pela natureza e pela especificidade do trabalho dos membros, e sobretudo pelo conteúdo da sua qualificação e oportunidades de formação contínua, aspetos que não se materializam com facilidade na prática quotidiana. No domínio da renovação do discurso dos inspetores da ASAE, encontram-se claramente presentes os traços imprescindíveis que o grupo deseja construir para quebrar a rotinização e perda de autonomia da atividade profissional.

Com efeito, as estruturas de sentido presentes no *corpus* dos testemunhos descritos neste subcapítulo colocam em evidência um conjunto de códigos estruturais que sistematiza a realidade do desejo de mudança, traduzível numa isotopia, identificável como “dinâmica da formação contínua para a reconfiguração identitária” [A3]. O conjunto de códigos presentes nas estruturas de sentido [A3] revela a importância da necessidade evolução técnico-científica e jurídica da profissão e que passa pela necessidade do reforço dos seus saberes e competências. Tratam-se de elementos que na perspectiva dos entrevistados constituem não só as estruturas legitimadoras da sua competência, de melhoria da sua carreira e do seu desempenho como órgão de polícia criminal, mas também e sobretudo representam peças fundamentais para a [valorização e especialização] vs. [desvalorização] da sua profissão (Figura 16). Em síntese, este esquema estrutural faz relevar a forma como organiza o *corpus* dos discursos recolhidos, ilustrando como é particularmente significativa a importância da formação, dos saberes e competências na dinâmica duma desejada mudança na profissão.

Figura 16: Estrutura [A3] - “Dinâmica da formação contínua para a reconfiguração da profissão”



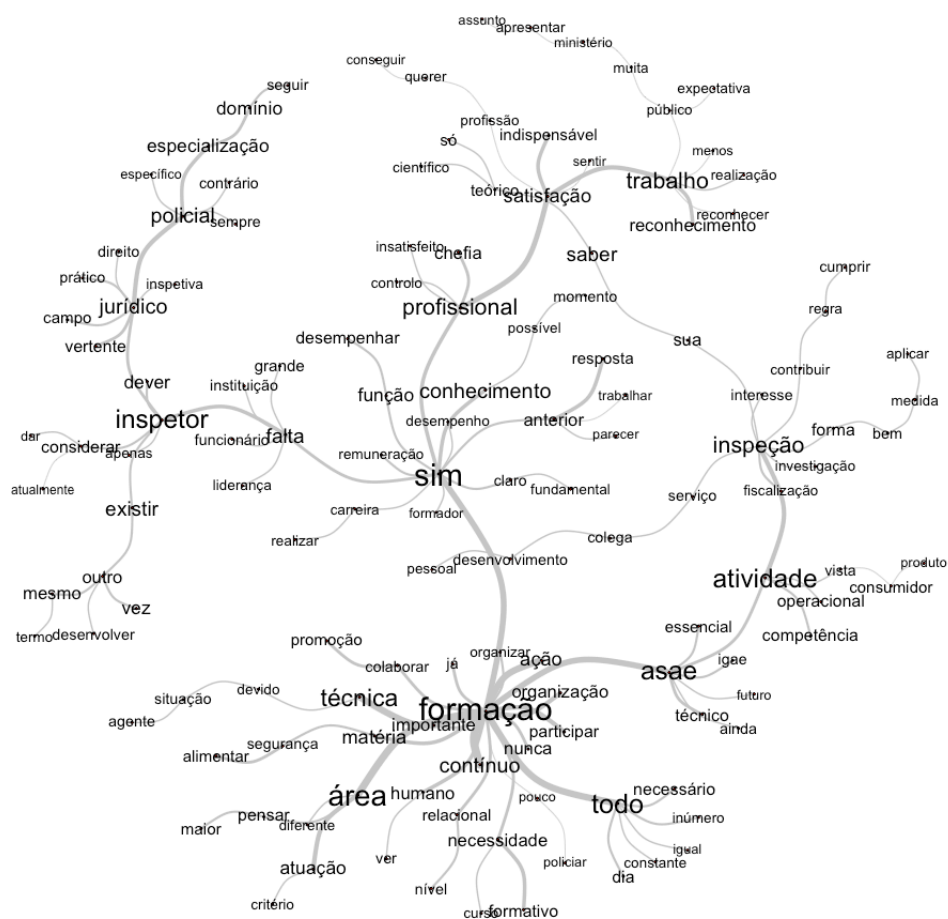
Fonte: *corpus* das entrevistas

À semelhança do que foi descrito nos subcapítulos anteriores, apresento aqui uma análise lexicométrica do discurso dos entrevistados sobre os “interesses e expectativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e competências”. Assim, de acordo com a extração realizada através do *Iramuteq*, foram identificadas as seguintes características do subcorpus do tema: a) número de textos: 69; b) número de segmentos de textos: 111; c) número de formas distintas: 1043; d) número de ocorrências: 3115; e) número de lemas: 800; f) número de formas ativas: 706; g) número de formas suplementares: 59; h) frequência média das formas: 28.063063; i) número de classes: 4; j) retenção de segmentos de texto: 72 segmentos de 111 (76,65%).

Face aos resultados extraídos, foram identificados no subcorpus 69 unidades de contexto inicial (UCI), divididas em 72 unidades de contexto elementar (UCE), tendo sido retido para a análise lexical 64,86% do subcorpus.

Destaca-se na Figura 18, uma sistematização gráfica das coocorrências entre as palavras, extraídas da análise de similitude, cujos resultados revelam com clareza a estrutura da representação dos inspetores entrevistados sobre a afirmação categórica dum “sim” para a importância da formação contínua na reconfiguração da sua atividade profissional, no reforço da visibilidade da profissão inspetor da ASAE, na valorização, reconhecimento e satisfação no trabalho e na profissão.

Figura 18: Análise de similitude entre palavras “interesses e expectativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e competências”

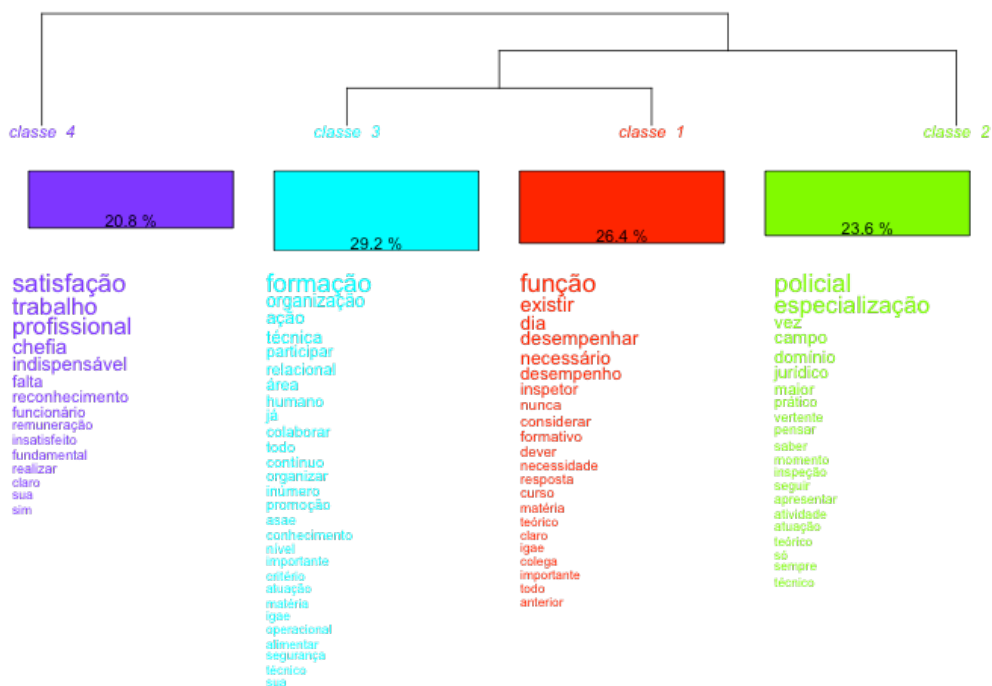


Fonte: corpus das entrevistas

Tratam-se apenas de desejos de mudança, porque o reconhecimento da própria atividade com autonomia plena, em que o conhecimento pode representar um dos elementos-chave de afirmação, está ainda longe de lhes permitir formalizar e legitimar o saber-fazer diferenciador no monopólio na prática profissional dos OPC.

Através do procedimento da Classificação Hierárquica Descendente foram extraídas 4 classes ou contextos temáticos sobre as “interesses e expetativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e competências” (Figura 19), sendo as mais relevantes as classes 3 (29,2%), 1 (26,4%) e 2 (23,6%) que apresentam afinidades de proximidade lexical, encontrando-se como agrupamento isolado a classe lexical 4 (20,8%).

Figura 19: Classificação Hierárquica Descendente das palavras “interesses e expetativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e competências”



Fonte: *corpus* das entrevistas

Os agrupamentos lexicais desocultados pela técnica de classificação hierárquica descendente vêm corroborar o que já foi descrito anteriormente, em particular através das medidas interpretativas da AEC e demais esquemas extraídos no tratamento lexicométrico.

A classe 3 apresenta 21 UCE de 72 e que corresponde a 29,17% do *subcorpus*, sendo interpretável como potencial do investimento na formação contínua para reforço da organização e especialização das práticas quotidianas dos inspetores da ASAE. As palavras mais frequentes e significativas dos segmentos de textos desta classe 3 são dos mais velhos e as seguintes: formação, organização, ação, técnica, participar ($p < 0,05$; *antp_3; *idad_3; *sex_2).

A classe 1 apresenta 19 UCE de 72, e que traduz um peso de 26,39% do *subcorpus*, sendo interpretável como a centralidade da função e do desempenho do inspetor que pode e deve ser valorizada no quotidiano. As palavras mais frequentes são dos mais novos e as seguintes: função, existir, dia, desempenhar, necessário, inspetor ($p < 0,05$; *sex_1; *idad_1; *antp_1).

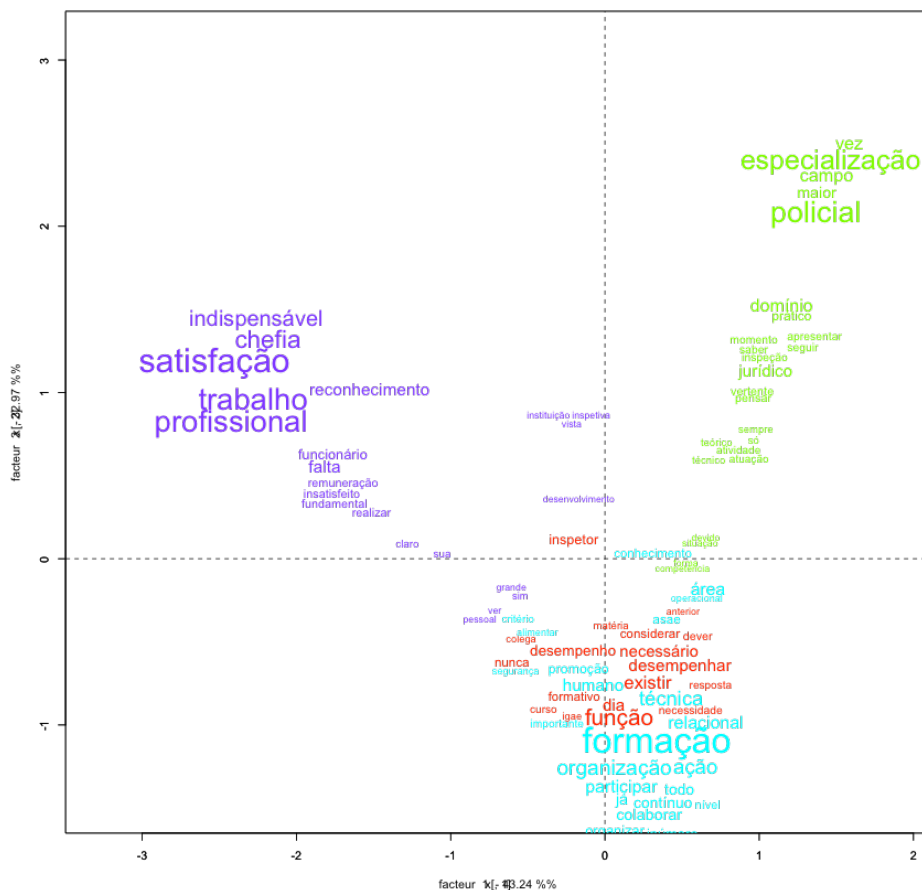
A classe 2 apresenta 17 UCE de 72, com um peso de 23,61% do *subcorpus*, e que traduz a renovação do olhar da reconfiguração da identidade profissional através do reforço da especialização nos domínios policiais e jurídicos. As palavras mais frequentes sobretudo dos com menos de 15 anos de serviço e são: policial, especialização, campo, domínio, jurídico ($p < 0,05$; *antp_1; *antp_2).

A classe 4 traduz o que já foi sistematicamente referido nas análises anteriores e verbalizada pelos mais velhos (*antp_3; *idad_3) sobre a importância do reconhecimento das chefias pelas atividades dos inspetores, sendo esta uma das condições majorantes da satisfação no trabalho quotidiano dos inspetores da ASAE (20,08%, com 15 UCE de 72).

Apresento ainda o gráfico da projeção dos planos fatoriais 1 e 2 dos agrupamentos de palavras referidas acima (Figura 20), que nos permitem visualizar com destaque no 1º quadrante a classe 2 referente à

“especialização da profissão”, como a principal orientação da identidade profissional dos inspetores da ASAE, e predominando no 2º quadrante a classe 1, relacionada com a praxis quotidiana e as dinâmicas organizacionais e identitárias de trabalho que concorrem para a sedimentação da satisfação no trabalho. Presente no 4º quadrante é a centralidade da ideia da importância do investimento na formação para a melhorias das competências relacionais e técnicas, e para o reforço da organização e especialização das práticas quotidianas dos inspetores.

Figura 20: Planos fatoriais dos agrupamentos de palavras “interesses e expectativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e competências”



Fonte: *corpus* das entrevistas

Para os inspetores a importância de uma formação especializada, não serve apenas para os profissionais atualizarem os seus conhecimentos. Trata-se igualmente de uma clara estratégia de procura na demarcação e afirmação dos saberes teórico-científicos-práticos do grupo profissional. A verdade é que subjaz no quadro dos diferentes clusters de palavras plenas de sentido, a noção de que um claro desejo de reorientação do processo de construção e de (re)construção social da identidade profissional dos inspetores da ASAE, procurando margens de ação para determinar a natureza e a especificidade dos saberes e competências do trabalho dos membros, propondo novas “normas” para a sua atividade no quotidiano e oportunidade de acesso a formações iniciais e contínuas mais específicas sobre os conteúdos da sua qualificação como inspetores. Materializa-se aqui com facilidade, a ideia de quão frágil é ainda a visibilidade não só do grupo profissional dos inspetores da ASAE, mas também dos saberes teóricos e processuais na atual prática quotidiana que permitam aos inspetores alcançar um real estatuto de “profissão” com licença, mandato e controlo jurisdicional para se constituírem como uma verdadeira autoridade administrativa nacional especializada no âmbito da segurança alimentar e da fiscalização económica, nos setores alimentar e não alimentar.

5. Nas Teias dos Processos e as Estratégias dos Inspectores da ASAE

Decorrente do exposto no capítulo anterior, subjaz no interesse de valorização profissional dos inspetores da ASAE um forte desejo no controlo da jurisdição e competição com outros grupos profissionais dos órgãos de polícia criminal. Apesar dos inspetores da ASAE não deterem uma formação de base semelhante aos dos seus pares (formação inicial através duma academia), como a PSP ou a GNR, não se refuta aqui que o seu grupo profissional não tenha um valor positivo no âmbito dos OPC. Aliás tal como me é dado a conhecer, quer pela minha vivência no seio do grupo, quer pelos testemunhos verbalizados pelos entrevistados, a atividade da ASAE envolve uma especialização de serviços baseada numa formação específica, embora adquirida após o ingresso na carreira, a aquando da integração e no decurso da socialização profissional no contexto de trabalho, razão pela qual é de reconhecer que os inspetores, enquanto grupo profissional organizado, possui um corpo sistematizado de conceitos, metodologias e práticas específicas no domínio da salvaguarda do bem comum nas áreas alimentar e não alimentar, satisfazendo não só os imperativos normativos do Estado nessas matérias, mas sobretudo tranquiliza o cidadão, demarcando-se, assim, de outros OPC, como autoridade legítima e qualificada para o exercício das funções inspetivas.

A verdade é que para o domínio duma especificidade nos saberes e competências para o cabal cumprimento da missão da fiscalização e prevenção, no estrito cumprimento da legislação reguladora do exercício das atividades económicas, nos setores alimentar e não alimentar, bem como a avaliação e comunicação dos riscos na cadeia alimentar, implica igualmente o domínio e posse de códigos de ética e de conduta que, na esteira das teses de Abreu (2001), Rodrigues (2000, 2012) e Dubar (1997), constituem parte fulcral duma cultura profissional que, no caso em estudo, influencia os inspetores na sua integração e socialização profissional, bem

como na praxis do quotidiano.

Não será em demasia salientar que a construção da identidade profissional dos inspetores da ASAE tem início no ingresso na carreira e reatualizada na sua vivência e praxis, onde os indivíduos apreendem e consolidam os saberes teóricos, científicos e processuais do campo da inspeção. Esta identidade, dita virtual no sentido dubariano, é construída através de processos de negociação, predominando o espírito daquilo que se diz o que um inspetor deve ser. Estes conhecimentos adquiridos na vida profissional, estão em permanente ajustamento com a realidade das mudanças organizacionais onde laboram os inspetores. De notar que a ASAE é apenas formalmente uma organização jovem, mas que resultou da fusão de outros organismos, com dezenas de anos de história. É por reconhecer este facto, que é possível que existam, subliminarmente, algumas clivagens no seio das relações interprofissionais do meio, representadas por diferenças de orientações, estratégias e interesses entre os inspetores com maior antiguidade na profissão (oriundos das organizações anteriores à fusão na ASAE) face aos mais novos, ingressados após a criação formal da ASAE.

Se atendermos aos testemunhos de desencanto verbalizados por alguns dos entrevistados sobre a sua trajetória profissional, é possível aperceber que a maioria adota a hierarquia com um grupo de referência no seio da profissão, apreciando as posições para redesenhar no quadro das suas expectativas uma outra tipologia de hierárquica desejável e uma nova instância de legitimação das suas capacidades e enquadramento na profissão (Dubar, 1997). Assim sendo, a constatação de vozes críticas sobre o atual modelo de liderança e de gestão por objetivos, que na perspectiva de alguns inspetores, não se coadunam com a praxis inspetiva, acrescida da desmotivação crescente nos últimos anos, face ao distanciamento e ausência do reconhecimento das chefias das atividades locais, sou levado a admitir que o ciclo de vida profissional dos inspetores se assemelha ao descrito por Huberman (1989, 1995). Ou seja, a partir duma fase inicial de grande motivação aquando da entrada na carreira, com forte sentimento

de “descoberta” e “pertença” a um grupo profissional (primeiros 3 anos), passando depois por um período de “estabilização” (4º e 6º ano), etapa onde se consolida uma forte ideia de identidade profissional de inspetor, com uma crescente afirmação do “eu”, entra-se num nova fase, dita de “diversificação” (entre 7 e 15 anos de carreira), onde os inspetores já estabilizados na carreira e na organização procuram novos desafios para escaparem à rotina do quotidiano de trabalho. Ao colocarem em questão os processos de rotinização, os inspetores entram num período de forte crise existencial, dando assim, início uma nova fase que é de “serenidade e distanciamento”, da qual se seguem momentos de “conservadorismo e lamentações”, exteriorizando quer críticas sobre a organização do sistema quer um desinteresse na vida profissional e organizacional. Para os que se encontram no dito final de carreira (35 ou mais anos), denota-se claramente um “desinvestimento”, como se fosse um período de libertação das amarras organizacionais, focalizando cada vez mais neles próprios, dedicando naquilo que pensam que teriam gostado de fazer e não o fizeram por motivos profissionais.

Enquadra-se assim neste ciclo de vida profissional, e parafraseando Hughes, um processo específico de socialização profissional dos inspetores caracterizável por três fases ou momentos. A primeira traduzida por uma espécie de “*passagem através do espelho*” (Dubar, 1997: 136), os inspetores confrontam os seus valores e crenças com a cultura profissional que caracteriza a ASAE. Segue -se a esta fase, um momento de clarificação e “*identificação progressiva com o papel*” de ser inspetor da ASAE, descobrindo ao longo do ciclo de vida profissional uma certa “realidade desencantada” (Dubar, 1997: 136) da atividade profissional e do grupo profissional, relativamente aos ideais da profissão, tais como por exemplo, as perspetivas de carreira profissional, a natureza das tarefas como órgão duma polícia criminal, a imagem do *Eu* enquanto profissional e autoridade policial, entre outros aspetos. Este desencantamento parece induzir nos inspetores, com maior antiguidade na profissão, a instalação duma

dualidade, tal como refere Dubar (1997: 136), entre o ideal da profissão de inspetor pré-concebido e o modelo prático que descreve a realidade quotidiana da profissão. É pela consideração da presença de eventuais divergências entre o ideal e o real, que no processo de socialização profissional dos inspetores decorre igualmente um certo “*ajustamento da conceção do Eu*” (Dubar, 1997: 138), caracterizado essencialmente pela tomada de consciência por parte dos inspetores relativamente às suas capacidades profissionais e as suas preferências em torno da profissão e da progressão da carreira na ASAE que pode realmente esperar ou não num futuro próximo do seu ciclo de vida profissional.

Admite-se assim, na esteira das teses de Dubar (1997) que os inspetores da ASAE são capazes de identificar todas as possibilidades de desenvolvimento na sua carreira profissional, tendo em conta quer as fases de aprendizagem e as oportunidades profissionais possíveis de serem geradas no seio da organização, quer os fatores de satisfação e de insatisfação com o trabalho e a profissão, bem como os demais fatores reguladores de mudanças, eventualmente relacionados com a modificação do conteúdo das tarefas e nas relações com outros grupos profissionais no âmbito das suas atividades (outros OPC, magistrados, juizes, entre outros). Perspetiva-se, assim, que a dinâmica da construção identitária dos inspetores possui igualmente uma dimensão relacional, onde os inspetores podem estabelecer no âmbito das relações de trabalho e durante o desenvolvimento das suas atividades inspetivas, eventuais esquemas de ação e jogos de estratégia para condicionar e regular o sistema social da ASAE. Ou seja, a identidade dos inspetores da ASAE é ao mesmo tempo uma identidade individual e relacional, que, parafraseando Tavares (2007), resultado num duplo processo de identização e de identificação.

Não pretendo afirmar aqui que os inspetores da ASAE não trabalham por amor à organização, nem por fidelidade às hierarquias. Seria e é social e politicamente incorreto para os meus pares. O que me é dado a conhecer nos extratos das entrevistas, é a presença dum certo desencanto com a

atividade profissional, manifestando alguns que, em troca da “subordinação” e no contexto da sua racionalidade limitada, assumem um compromisso ou um *status quo* no quotidiano da vida profissional para se defenderem do significado e do seu interesse de ser inspetor da ASAE.

Subjaz nos diferentes extratos do *corpus* das entrevistas, algumas referências explícitas e implícitas das formas de poder que veiculam na ASAE, exercidas sobretudo pelas hierarquias e pelos demais quadros da sede nacional. Trata-se naturalmente de um poder formal legítimo, mas as diferentes formas de poder numa organização, não se restringe às manifestações das posições hierárquicas. Parafraseando Crozier e Friedberg (1977) e Friedberg (1995), existem outras fontes de poder na ASAE, representadas pela manifestação das competências locais nas praxis inspetivas, o domínio das relações com o meio e na relação com outras OPC e entidades económicas, o domínio das comunicações internas e externas, o conhecimento das regras de funcionamento da ASAE, a capacidade de intervenção no terreno inspetivo, etc.

Qualquer organização está sujeita a múltiplas incertezas que são constrangimentos que os atores vão integrar no seu jogo. Aquele que melhor dominar as incertezas, pelas suas competências e pela rede de relações/comunicações que estabelece, pode prever estas incertezas, conferindo-lhe assim mais autonomia e, conseqüentemente, maior recurso de poder (Silva, 2004). No caso concreto da ASAE, é bem perceptível que os inspetores procuram direta e indiretamente o domínio das zonas de incertezas no contexto do sistema concreto de ação do seu campo organizacional e profissional. Não é de admirar que é nas margens de ação estratégica numa organização como a ASAE, configurada como uma burocracia mecânico-divisionalizada, que os inspetores procuram estabelecer entre os seus pares, diversas estratégias de redução das incertezas para resolver os problemas concretos do quotidiano do trabalho. Poder-se-á pensar que o fazem em função dos seus objetivos “egoístas”, mas não o são porque as verbalizações presentes no *corpus* fazem relevar

que são e estão sempre em sintonia com um compromisso entre os seus próprios fins profissionais e os da organização ASAE (fiscalizar e prevenir).

É também importante referir que o sistema concreto de ação da ASAE engloba pelo menos duas realidades a saber: a) um sistema de regularização das relações; b) um sistema de alianças e dos seus constrangimentos. A primeira já foi referida anteriormente e consiste nas relações que os inspetores estabelecem para resolverem os seus problemas quotidianos na organização. A segunda está intimamente relacionada com as diferentes perspetivas de cada inspetor na relação com os seus pares e os outros de outros OPC, e que o leva a apoiar uns e a opor-se a outros. Verificam-se nas verbalizações produzidas nas entrevistas, em particular nas respostas dadas sobre as expectativas do futuro da ASAE e na área da formação contínua e desenvolvimento profissional, a existência dum certo sistema de alianças e de interesses entre os inspetores, ao “unirem-se” provisoriamente por um objetivo comum, mas interno, que é o desejo de uma mais e melhor formação especializada, “opondo-se” de certo modo às tipologias de ofertas formativas decididas e oferecidas pela sede central.

Em suma, é pela compreensão da existência destas realidades no interior da ASAE que não posso dissociar nem negligenciar os aspetos subliminares presentes no *corpus* das entrevistas. Efetivamente, numa releitura leitura das conjunções e disjunções presentes na totalidade do *corpus*, identifico uma nova isotopia [A3] que remete para a perceção dum novo conjunto de códigos que condensam a ideia de que os profissionais reconhecem que a pertença a um organismo e a existência de um quadro normativo sobre a atividade da ASAE *per si* não é suficiente para a manutenção e o controlo da exclusividade na jurisdição na intervenção e salvaguarda da saúde pública e no combate à criminalidade económica nas áreas alimentar e não alimentar, mas também exige a proteção do Estado para a legitimação da certificação da formação inicial e contínua especializada, e a insubstitubilidade das suas práticas estruturadas a partir duma “máquina” menos burocrática.

Na Figura 21, apresento a ideia desta isotopia onde emergem os aspetos principais anteriormente referidos, construída através de um modelo e um antimodelo e as respetivas oposições no que se referem às ações, forças, referentes, espaço, tempo e um sentido último que interferem com a organização e as condições das práticas quotidianas dos inspetores da ASAE.

Figura 21: Modelo Burocrático do Campo Organizacional e Profissional da ASAE

Modelo: burocracia	máquina “pesada”	/	máquina simples (~ pesada)
Ações	ações friccionadas	/	sem conflitos com outros OPC (ações ~ friccionadas)
Forças	muita autoridade	/	maior regulação pedagógica
Referentes	desmotivante	/	motivante
Espaço	controlo económico	/	salvaguarda do consumidor
Tempo	passado e atualidade	/	futuro desejado (~ temporalidade diferenciada)
Sentido último	“saldo”: controlo do Estado	/	“saldo”: cidadania ativa

Fonte: *corpus* das entrevistas

Para melhor compreender ainda as perspetivas dos inspetores sobre as necessidades e tendências das práticas quotidianas, submeti o *corpus* a uma nova análise lexical. De acordo com a extração realizada através do *Iramuteq*, foram identificadas as seguintes características do *corpus* do tema “perspetivas estratégicas e tendências para uma melhoria das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE”: a) número de textos: 100; b) número de segmentos de textos: 165; c) número de formas distinta: 1421; d) número de ocorrências: 4762; e) número de lemas: 1059; f) número de formas ativas: 956; g) número de formas suplementares: 67;

O conjunto de palavras plenas de sentido desocultados acima sugere uma certa ausência de adequação da formação detida à prática quotidiana, apresentando assim a ideia de que existe um certo divórcio entre a formação recebida e as competências adquiridas (reatualizadas) nas diferentes experiências vivenciadas, e aquilo que se parece exigir efetivamente na prática quotidiana dos inspetores.

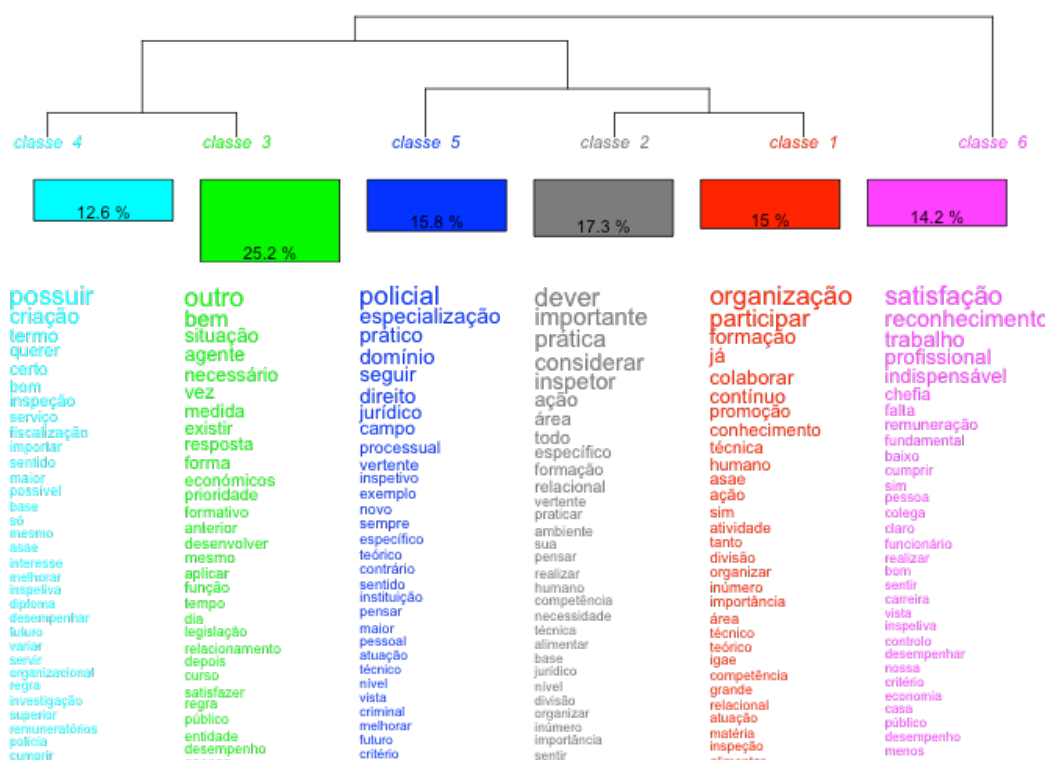
Para uma melhor compreensão das coocorrências entre as palavras, procedemos à análise de similitude, cujos resultados oferecem-nos uma identificação da estrutura da representação dos inspetores entrevistados sobre as perspectivas e tendências para uma melhoria das práticas quotidianas, onde ressalta novamente a formação mais técnica como um dos elementos principais da centralidade discursiva (Figura 23).

É precisamente pela constatação deste conjunto de palavras plenas de sentido descritas nestes dois últimos esquemas que apercebemos a importância que os inspetores da ASAE atribuem à necessidade de desvinculação umbilical com o seu passado, pela necessidade de encontrar novas formas para a resolução das próprias contradições internas, e sobretudo pela necessidade de promover uma diferente formação e novas oportunidades de aquisição de competências especializadas, para se afirmar como grupo profissional autónomo, para disputar mais espaços de visibilidade e de afirmação no contexto das OPC.

Reforçam assim aqui a ideia de que os inspetores aspiram uma afirmação e uma urgente mudança no seu campo profissional, dissociando-se dos efeitos e dos impactos dos quadros tradicionais vigentes na sua formação e socialização, que provocam erosão no poder e no controlo sobre as suas condições de trabalho, os modos de organização do trabalho, as atividades que contribuem para a satisfação, as formas de materialização dos saberes interpretativos e os demais critérios que possam premiar a valorização da sua profissão, dos seus saberes na divisão social e técnica do trabalho no seio dos OPC.

segmentos de textos desta classe 3 são as seguintes: outro, bem, situação, agente, necessário (p<0,05; *idad_2; *sex_1; *antp_1; *antp_2).

Figura 24: Classificação Hierárquica Descendente das classes de palavras “Perspetivas estratégicas e tendências para uma melhoria das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE”



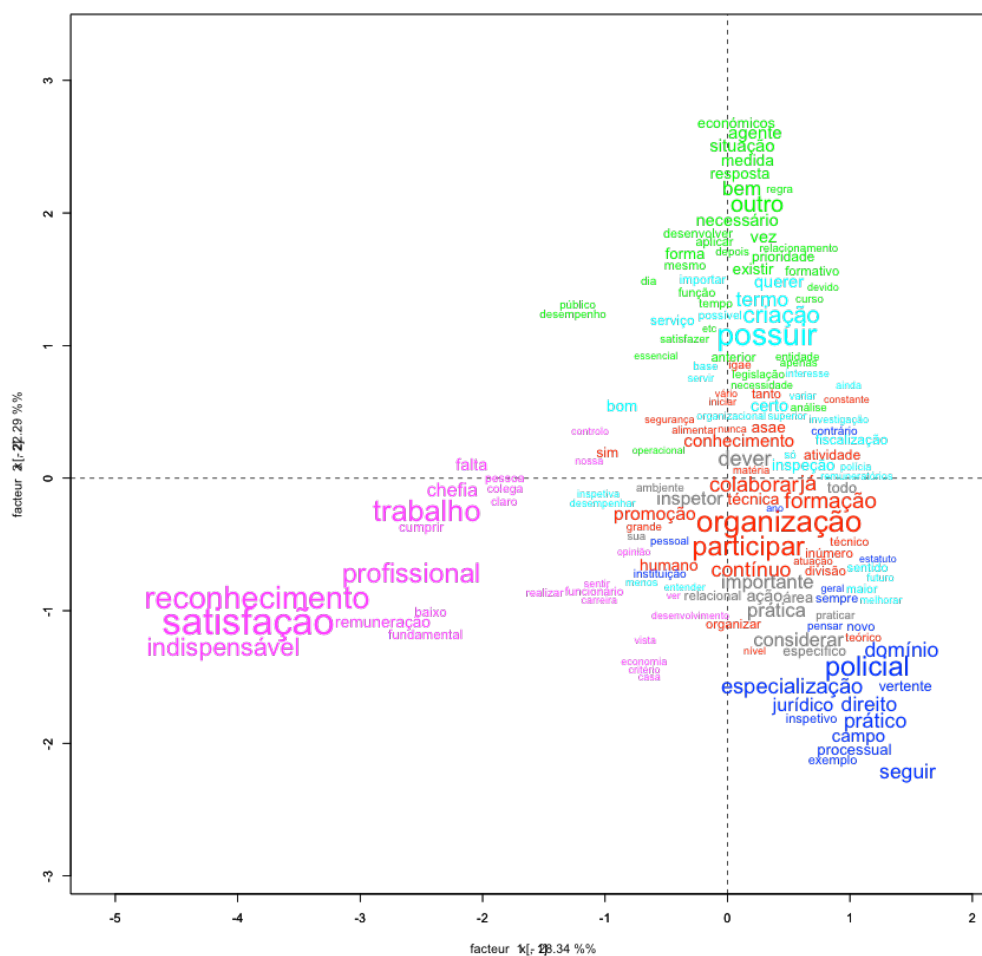
Fonte: corpus das entrevistas

A classe 2 apresenta 22 UCE de 127, e que traduz um peso de 17.3% do corpus. Esta classe apresenta relações de proximidade com os léxicos das classes 1 e 5. As palavras mais frequentes, predominando nos mais velhos na profissão, são: dever, importante, pratica, considerar, inspetor (p<0,05; *sex_2; *antp_3).

As projeções factoriais das classes encontram-se descritas na Figura 25, onde se destaca o cluster isolado nº 6, que representa a associação das

palavras relacionadas com a satisfação, reconhecimento, trabalho e profissional, entre outras.

Figura 25: Planos fatoriais das classes de palavras “Perspetivas estratégicas e tendências para uma melhoria das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE”



Fonte: corpus das entrevistas

As demais classes ilustram como agrupamentos de palavras significativas que traduzem os horizontes estratégicos já referidos anteriormente, e que conjugado com as classes 2 e 3, vem reforçar de forma inequívoca a importância da necessidade da reorganização dos modelos de trabalho, o fomento de estratégias participativas nas decisões, a formação contínua e

especialização técnico-científica e jurídica da profissão, enquanto vetores fundamentais para a valorização da sua carreira e do seu desempenho, e sobretudo para a reconfiguração estratégica da sua identidade profissional como órgão de polícia criminal com controlo jurisdicional e autonomia na área da fiscalização da segurança alimentar e no combate ao crime económico.

Tendo presente o que foi descrito nos capítulos anteriores, em particular as questões referentes ao ciclo de vida profissional e os discursos em torno das condições de trabalho, este conjunto de resultados globais sobre as “perspetivas estratégicas e tendências” coloca ainda em evidência uma outra gramática de expectativas, situações e representações das configurações simbólico-valorativas inerentes ao campo organizacional e profissional dos inspetores da ASAE. Trata-se de uma configuração plural relacionada com uma certa heterogeneidade simbólica que deriva dos modos de perceção dos inspetores sobre as suas condições de trabalho, em função das suas capacidades de mobilização estratégica e recursos, e das suas trajetórias de disposições e expectativas, e que contribuem para a compreensão dos modos de estruturação do campo organizacional e profissional. Por conseguinte, os resultados globais permitem sustentar a presença de dois tipos de trajetórias profissionais dos inspetores: a) **carreirista**; b) **estagnado**. O primeiro diz respeito aos inspetores mais novos, ou seja, com menor antiguidade na profissão, sendo o segundo relacionado com aqueles com maior antiguidade e vivência na ASAE e nas entidades anteriores à fusão. Denota-se que os carreiristas demonstram uma certa valorização da importância da integração nas relações de trabalho, privilegiando um sentido pragmático na aplicação dos saberes técnicos de fiscalização, inspeção, investigação e intervenção, alicerçados em discursos de valorização da capacidade técnica, das relações entre pares, da ampliação das oportunidades e experiências, e sobretudo na procura de reconhecimento profissional. Os estagnados posicionam-se num quadro de condicionamentos que não alimentam qualquer perspetiva de melhoria das

condições de trabalho e de carreira, relegando assim, a vida profissional ao desempenho rotineiro das atividades no quotidiano do trabalho.

Tendo ainda em consideração estas gramáticas de situações, é de considerar que emergem na atualidade na ASAE, dois modelos identitários distintos dos inspetores da ASAE, sendo um interpretável como **modelo tecnicista** onde se inscrevem aqueles (carreiristas) que valorizam uma certa diferenciação profissional, e um outro, designado de **modelo de desinteresse** onde se situam aqueles (estagnados) que partilham uma visão de rotinização, de distanciamento e conformismo.

Em suma, os resultados globais do estudo realizado oferece-nos um cenário plural de clivagens situacionais, nem sempre inteligível numa primeira aproximação. Estamos perante um campo de estruturação de diferenças, atravessado de trajetórias geradoras de expectativas distintas e distinguidoras, que condicionam e potenciam um conjunto de dilemas na vida quotidiana do trabalho dos inspetores da ASAE, onde o binómio reconhecimento-competência marca cada vez mais um lugar privilegiado de passagem na matriz identitária dos atores sociais.

Considerações finais

Considerações Finais

O presente trabalho fundado numa perspetiva mais microsociológica procura contribuir para uma melhor compreensão dos interesses profissionais e as experiências socioprofissionais dos inspetores da ASAE. Recorrendo a uma metodologia essencialmente qualitativa, fundada em 18 entrevistas, ditas como narrativas das vivências e experiências dos inspetores da ASAE sobre a sua organização e o seu quotidiano de trabalho, procurámos desocultar quer as perspetivas e as tendências de desenvolvimento deste grupo profissional quer os dilemas do seu contexto específico de trabalho como órgão de polícia criminal.

Numa primeira aproximação, os resultados obtidos sugerem que os contextos de trabalho dos inspetores da ASAE são atravessados por processos de construção e reconstrução da sobrevivência organizacional, moldados por uma complexa teia de constrangimentos e dilemas. Por outras palavras, os resultados da investigação alcançados e extraídos da reelaboração da estrutura de sentido captada no corpus dos discursos produzidos pelos inspetores da ASAE, ilustraram configurações singulares duma matriz simbólico-valorativa que subjazem nas orientações identitárias deste grupo profissional. Obtivemos dois conjuntos de resultados, em que o primeiro corresponde às características da matriz dos constrangimentos do sistema de ação concreto que modela as práticas quotidianas dos inspetores; e, o segundo que corresponde à dimensão dos dilemas da orientação identitária dos mesmos.

1. Constrangimentos organizacionais e o quotidiano de trabalho dos Inspectores da ASAE

De acordo com os resultados do estudo, as dinâmicas quotidianas de trabalho dos inspetores da ASAE desenvolvem-se numa organização, não sendo esta considerada como uma mera organização da administração pública, mas sim um órgão da polícia criminal. A ASAE é sobretudo um conjunto humano formalizado e hierarquizado, construído com vista a assegurar a cooperação e a coordenação dos seus membros no cumprimento da missão e dos objetivos de fiscalização da segurança alimentar e no combate ao crime económico, nas áreas alimentar e não alimentar. Tratam-se de objetivos inscritos como uma “necessidade” e quiçá uma prioridade da “social” para a manutenção e salvaguarda da ordem pública e dos cidadãos.

Em termos estritos, a ASAE é uma organização, contendo uma componente formal, baseada na divisão do trabalho, na diferenciação e integração, isto é, a organização é planeada, é uma componente informal. Toda a lógica formal, sedimentada numa configuração retratável como uma **burocracia mecânico-divisionalizada**, onde as margens de autonomia das unidades regionais são mais virtuais do que reais. É caso para dizer que a estrutura organizacional da ASAE emerge como uma identidade com uma lógica própria, que pode ser isolada e analisada sem referência aos atores sociais (os seus inspetores) e aos significados partilhados através dos quais eles constroem os acontecimentos. A localização objetiva do poder concentrado no topo estratégico maximiza a ideia da presença dum certo determinismo estrutural, não sendo ingénua a escolha do desenho organizacional que à semelhança dos demais organismos da administração pública, focam e alocam as configurações permanentes de poder e dominação, numa lógica weberiana racional legal e burocrática, que simultaneamente constroem, orientam e proporcionam as atividades técnicas e políticas dos inspetores no seu terreno de ação. A constatação desta realidade sugere que, tal

como foi dado a conhecer pelos materiais empíricos, a ASAE apresenta um perfil organizacional de órgão de polícia criminal caracterizado pelo seguinte:

1. Presença de mecanismos de ação relacionados com a proteção, prevenção e combate à criminalidade económica, legitimada pelas macroestruturas de poder e controlo do Estado;
2. As componentes estruturais e as práticas decorrentes da sua complexidade e formalização são determinadas pela concentração das configurações de poder no topo estratégico, através do qual se fazem veicular e reproduzir as orientações ideológicas e políticas do Estado, nas matérias relacionadas com as áreas de segurança alimentar e fiscalização económica;
3. Enquanto entidade policial responsável e legítima para avaliar e comunicar os riscos na cadeia alimentar, possui uma rede de infraestruturas e domínios de divulgação externa (sessões formativas e informativas; protocolos de cooperação), formalizados e institucionalizados, que se esforçam em fazer veicular as ideias e as técnicas a capacidade de intervenção junto das entidades económicas nos setores alimentar e não alimentar;
4. Existe um esforço manifesto para controlar os interesses e os valores dentro e entre os atores organizacionais, demonstrando na exposição pública dos seus resultados organizacionais de que o trabalho é estruturado e bem-sucedido (página internet e *newsletter*), sendo os benefícios derivados da atividade passíveis de serem distribuídos por beneficiários específicos (p.e. doações de bens aprendidos a favor do Estado e distribuídos no âmbito da sua responsabilidade social).

Apesar da presença duma forte componente formal, é no campo informal do *locus* organizacional, enquanto espaços de ação compostos e complexos que os atores e ou inspetores da ASAE exteriorizam o que pensam e manifestam as suas intenções de interação intra e interpares com os demais órgãos de polícia criminal. Apercebe-se da presença duma dimensão simbólico-valorativa, continuamente construída e reconstruída fora dos fluxos formais de interação social dos inspetores com as hierarquias. A verdade é que não existe nenhum ator, individual ou coletivo, que se encontre na ASAE sem que tenha um interesse e ou objetivo. À primeira vista, o inspetor da ASAE é um ator estratégico dotado de uma racionalidade limitada e calculista ao serviço dos seus interesses de reforço e mobilização profissional como OPC. Embora, as praxis dos atores estejam delimitados num campo organizacional que constitui um sistema concreto de ação, é nas margens do quadro informal e formal dos interesses dos indivíduos e dos constrangimentos do meio que os atores procuram as soluções do seu enquadramento organizacional e profissional para se relacionarem com as hierarquias que, na ótica dos mesmos, teimam em distanciar e não fomentar a valorização das praxis locais, o reconhecimento e a humanização dos contextos de trabalho. Naturalmente, nem tudo está subjacente a um jogo de interesses pessoais e locais, pois a ASAE é uma organização construída por um conjunto de regras que moldam esses mesmos interesses, podendo estas ter um caráter ambivalente devido aos constrangimentos dos processos formais e informais existentes numa organização, enquanto fontes potenciadoras de insatisfação no trabalho.

Em concreto, os diferentes testemunhos descodificados do corpus permite-me colocar em evidência que os inspetores entrevistados manifestam contra a presença de uma fraca valorização da dimensão humana pelas hierarquias, admitindo que estes tomam a organização e as unidades orgânicas centradas na visão “mecanicista” dum *one best way* de gestão organizacional, mais focada na quantificação da componente dos objetivos

da mesma, minimizando a importância do reconhecimento dos sucessos locais e do investimento na formação contínua e na valorização profissional dos atores locais (inspetores), através de processos *bottom-up approach* de participação direta nas decisões que lhes dizem respeito. Em termos sumários, os atributos mais valorizados e por consequência contribuem para a satisfação no trabalho e na profissão são os seguintes: a) atividades ditas da especificidade da inspeção e ou fiscalização e investigação; b) bom “ambiente no trabalho”; c) reconhecimento pelas chefias; d) relações entre os pares; e) cordialidade e confiança nas relações verticais e horizontais; f) sentimento pelo trabalho concretizado. No que concerne aos aspetos menos valorizados e que fomentam a insatisfação dos inspetores, são os seguintes: a) atividade menos qualificantes, entre as quais as tarefas administrativas; b) a orientação do trabalho segundo a gestão por objetivos; c) ausência de reconhecimento das hierarquias pelas atividades concretizadas; d) rotinização das atividades; e) frágeis condições de desenvolvimento profissional; d) fracas condições matérias de trabalho; e) quadro remuneratório do seu estatuto profissional.

Os resultados do estudo colocam ainda em evidência a presença de um sistema concreto de ação da ASAE, sistema esse que cobre duas realidades. Por um lado, a constatação de um sistema de regulação das relações, e, por outro, a presença de um sistema das alianças e dos constrangimentos do microcosmo do quotidiano dos inspetores. A primeira é relativa à necessidade de impor regras nas relações de trabalho, sendo fulcrais para os inspetores resolverem os problemas quotidianos da organização. São as regras universais na organização e incidem na orientação das ações inspetivas e operativas do quotidiano de trabalho. A segunda realidade é fulcral à sua existência da ASAE e dos seus inspetores, na medida em que os atores individuais e coletivos deparam-se diariamente com muitas incertezas, e nem sempre as soluções são *a priori* evidentes. Paraphrasing Clegg (1989), “a ação organizacional é um resultado indeterminado de lutas substantivas entre diferentes atores: pessoas com diferentes

recursos; pessoas com identidades organizacionais diferentes; (...) pessoas que procuram controlar e decidir a natureza da ação organizacional (...). Consequentemente, os interesses dos atores nas organizações e as decisões que eles tomem são necessariamente contingentes nas várias formas do cálculo das organizações” (cf. Reed, 1992: 96). Longe de ser um terreno contestado, no qual vários grupos e acordos lutam para impor as suas preferências dentro da ASAE, a organização ASAE constitui uma arena local e estratégica, na qual as hierarquias dominantes mobilizam fontes materiais, políticas e ideológicas, no suporte das suas posições de comando legitimada dentro do poder das estruturas policiais em matéria de fiscalização e de controlo de mercado. Contudo, é igualmente pela constatação dum sistema concreto de ação dentro da ASAE, onde os inspetores ao estabelecerem entre si relações de ação, podem partilhá-las, reparti-las, e pôr em comum objetivos da ASAE, cultivando, assim, um meio ideal para estruturar e evidenciar as suas relações de interação no quotidiano da praxis na intervenção ao nível da segurança alimentar, turismo e práticas comerciais, segurança de produtos e instalações, propriedade intelectual e propriedade industrial, etc..

Importa ainda relevar que em termos específicos da praxis do quotidiano de trabalho, em particular no contexto das ações de intervenção e de fiscalização junto dos agentes económicos, os resultados do estudo sugerem que a realidade pode ser igualmente moldada por diversos constrangimentos impostos pelo meio, tal como demonstrei na exemplificação com a transcrição dum cenário do quotidiano de intervenção (operação “contrafação” à feira). Não se tratam apenas das ideias de dissimulação, máscara e fachadas que os agentes económicos constroem para iludir os inspetores. Na vida quotidiana, a objetivação do desempenho dos inspetores serve para exprimir as características da tarefa desempenhada e não as características do ator-inspetor. Na realidade, um inspetor não realiza o desempenho somente em função de si próprio, mas também em função da própria organização ASAE. Por outras palavras, os

inspetores podem construir uma fachada pessoal que não serve apenas para se mostrar aos outros, mas também para contribuir através da sua aparência e atitude, para a definição da sua situação na organização.

Parafraseando Goffman, uma equipa de desempenho ou uma representação dos inspetores pode ser interpretado como um conjunto de indivíduos que cooperam na encenação de uma prática de rotina determinada. Naturalmente, no âmbito duma intervenção no terreno, para que exista uma impressão de equipa esta tem que estar configurada com o desempenho individual e com a interação global dos participantes.

Numa ação de intervenção, os inspetores da ASAE não agem isoladamente. Constroem a ação com outros membros dos órgãos da polícia criminal como a PSP e ou a GNR. Neste caso, a equipa só poderá encenar uma situação de intervenção conjunta, construindo uma linha de atuação que é discutida nos bastidores, para alcançar unanimidade de posições entre estes, para que não haja surpresas. Ou seja, na intervenção a equipa tem de manter uma impressão determinada, como meio de realização dos seus fins.

Face ao exposto, evidencia na vivência e experiência no quotidiano da ação dos inspetores, uma nova ordem de lógica da ação marcada por desempenho específico, geralmente representado numa região definida, dirigido a um foco de atenção e de uma audiência. O desempenho toma como referência, uma certa “região de fachada”, com um cenário próprio e equipamentos expressivos específicos. São as exigências do “decoro” mais de ordem instrumental do que de moral, na medida em que se referem a obrigações entre dois atores (inspetores e agentes económicos). Por outras palavras, a “região de fachada” é aquela em que o ator acentua os factos, a “região de traseira” ou “bastidores” é aquela em que a equipa organiza os elementos em termos de eficácia expressiva, melhorando o seu desempenho aquando da intervenção.

Em síntese, a ASAE representa um palco onde todos os atores sociais constroem desempenhos específicos, numa perspetiva técnica, política,

cultural e estrutural, e aplicam as suas estratégias face aos constrangimentos do meio, tendo em vista a garantia da sua sobrevivência. Estas estratégias não são mais do que conquistas de poder para gerir as zonas de incerteza e dominar as regiões de fachada, que variam face às mudanças do meio. Em suma, estes dilemas podem dar origem a incertezas e constrangimentos na organização, influenciando as margens de liberdade e ou de autonomia dos inspetores. Não é de admirar que os entrevistados privilegiem uma nova ordem de modelo profissional para o seu grupo, como forma que permita romper com as lógicas de ordem burocrática e mecanicista que teimam em persistir no campo organizacional da ASAE.

2. Dilemas da Identidade dos Inspectores da ASAE

Os resultados do estudo sugerem que a identidade profissional dos inspetores não é adquirida do ato da integração na ASAE, ela vai-se construindo ao longo das diferentes etapas da vida profissional e é sempre fruto das interações sucessivas com os outros. Estes resultados encontram uma certa concordância simétrica com as teses de Dubar (1997). Na verdade, a ideia de identidade profissional dos inspetores da ASAE é mediada por dois processos inseparáveis, pelas quais se processa a construção identitária. O primeiro é “a identidade para si” que se refere aos sentimentos de pertença dos inspetores à ASAE, isto é, aquilo que o sujeito pensa acerca de si mesmo e aquilo que quer ser como profissional dum órgão de polícia criminal. O segundo é “a identidade para os outros” que não é mais o que os outros pensam sobre eles, o tipo de profissional que se é no quadro da visibilidade social.

Sem dúvida que a identidade profissional é um produto de sucessivas socializações, construída a partir de processos sociais, os quais por sua vez estão dependentes da estrutura social da organização ASAE e dos processos pelos quais os inspetores se apropriam das normas, valores e funções que regem o funcionamento da vida organizacional e profissional.

A socialização profissional, dinamizada ao longo dum ciclo de vida na organização, não visa senão favorecer, por um lado, a adaptação de cada indivíduo à vida quotidiano de trabalho, e por outro a manutenção de um certo grau de coesão entre os membros (inspectores) no campo organizacional da ASAE. Esta coesão entre os inspectores das diferentes categorias profissionais na sociedade é assegurada pela partilha de crenças, valores, normas e funções no âmbito das ações como órgão de polícia criminal, e que constituem um património comum a todos os inspectores, sendo suscetível de se transmitir dos mais velhos aos mais novos que ingressam na organização.

É com efeito no quadro da praxis quotidiana e na experientiação das intervenções como membro dum órgão de polícia criminal que os inspectores da ASAE forjam o seu sistema de disposições que modelam o seu *habitus*. Por outras palavras, é através da aquisição de um *habitus* profissional, que funciona como criador, regulador e organizador das representações e das práticas quotidianas profissionais dos inspectores. Esta socialização profissional dos inspectores contribuiu, assim, para definir a sua pertença, para promover as suas escolhas perante as situações que melhor correspondem às suas experiências e vivências incorporados ao longo da trajetória de vida na organização ASAE.

A socialização profissional, marcada pela integração dos inspectores num “submundo especializado” da ASAE, implicou a aquisição de normas e valores específicos e uma aprendizagem especializada relacionada com a divisão do trabalho no seio da organização. Estas novas adaptações conduziram o inspetor enquanto ator social à relativização dos modelos culturais apreendidos anteriormente, levando-o a uma reestruturação da personalidade e do seu *habitus* de ser inspetor da ASAE. Não menos verdade, esta readaptação ocorre segundo uma lógica de negociação que reflete uma dualidade no processo construção identitária, por um lado, a identidade conferida pelo outro *versus* a identidade construída por si, por outro lado, a identidade social herdada *versus* identidade pretendida.

Sendo assim, a identidade profissional dos inspetores da ASAE é ao mesmo tempo uma identidade individual e relacional, resultante dum duplo processo de identização e de identificação. Esta dualidade permite aos inspetores estabelecer relações de interação estratégica que servem determinados interesses e conquistas de poder profissional, de modo a equilibrar a sua identização e identificação num contexto social da organização ASAE.

Nesta perspetiva, é afirmar que a identidade profissional dos inspetores da ASAE resulta de uma construção social onde as relações entre os inspetores ocorrem num contexto social, organizacional e profissional em constante mutação, identificando-se com as culturas locais existentes, mas subjacentes à ideologia da busca permanente da autonomia e do reconhecimento social.

Considerando ainda que as trajetórias profissionais dos inspetores são moldadas por uma complexa gramática de situações, expectativas e representações, transversais a uma certa heterogeneidade simbólica, tal como revelam os dados empíricos, é de considerar que, na atualidade, existem no seio dos inspetores da ASAE dois tipos de trajetórias profissionais, sendo um designado de **carreiristas** que privilegia a valorização da capacidade técnica de fiscalização, inspeção e investigação, das relações entre pares, da ampliação das oportunidades e experiências, e na procura de reconhecimento profissional, e um outro interpretável como os **estagnados** que relegam o quotidiano do trabalho ao mero desempenho rotineiro das atividades. Decorrente destas duas configurações, ressalta no campo organizacional e profissional, dois modelos identitários dos inspetores, sendo um interpretável como um **modelo tecnicista**, onde se inscrevem aqueles que apresentam uma trajetória carreirista e que valorizam a diferenciação e especialização profissional, e um segundo, designado de **modelo de desinteresse**, mais relacionado com os da trajetória de estagnados, que vivem o quotidiano do trabalho com distanciamento e conformismo.

De acordo com os principais resultados do estudo, somos ainda a considerar que os inspetores de ASAE vivem um dilema identitário, na medida em que face às dificuldades de reconhecimento social da sua profissão como OPC especializada, razão pela qual não é de admirar que os inspetores verbalizem a necessidade urgente de fomentar uma **formação mais técnica** e focalizada nas especificidade do trabalho da **ASAE**, para que um **inspetor** possa cumprir cabalmente **todo** o seu dever no quotidiano de **trabalho**, com a necessária autonomia.

A constatação desta situação remete-nos à consideração que, face à experiência vivenciada na profissão, os inspetores de ASAE verbalizam a necessidade de novas estratégias de reconhecimento social das suas competências técnicas, particularmente na área jurídica, objetivadas à criação, ao controlo e à manutenção dos monopólios dos saberes na organização do quotidiano de trabalho, sem a qual, não é possível desempenhar com rigor o papel de servidor público, como órgão de polícia criminal na fiscalização da segurança alimentar e no combate ao crime económico. Em concreto, parafraseando Abbott (1988), Santos (2011) e Rodrigues (1997, 2012), os inspetores da ASAE perspetivam e aspiram uma profissão de salvaguarda do interesse público nas áreas alimentar e não alimentar, e uma dinâmica da sua profissionalização que lhes permitam o seguinte:

- a) **Jurisdições da sua área profissional:** a profissão dos inspetores deve centrar num tipo de trabalho específico, desenvolvido com condições de exercício e não apenas como um grupo ocupacional com características culturais e organizativas semelhante aos demais órgãos policiais;
- b) **Conflito e competição** com outros órgãos de polícia criminal: recurso às dinâmicas jurisdicionais para potenciar o desenvolvimento profissional, distanciando-se de outras forças policiais;

- c) A profissão de inspetor **não é uma entidade isolada**: os inspetores estão inseridos num *sistema de interdependências*, caracterizado por um conjunto e diversidade de relações que outros grupos profissionais da área policial e criminal.
- d) O **conhecimento abstrato da profissão**: especialização como um recurso a utilizar nos conflitos e disputas jurisdicionais.

Em termos específicos, parafraseando Evetts (1999) este desejo de mudança entrosa com o sentimento de responsabilidade profissional, facto que demonstra o seu rumo de profissionalismo. Apercebe-se, assim, que aquilo que os inspetores da ASAE requerem é que sejam capazes de se tornarem autónomos, capazes de tomar as suas decisões e desempenhar atividades e papéis que tenham por princípio, a responsabilidade para o cidadão e em respeito pelos valores e normativos como OPC. Trata-se da procura de uma nova configuração para o seu modelo profissional que quer romper com um passado de mera “obediência” no campo quasi-burocrático da ASAE, focando uma procura que é transversal ao desejo de conquista de maior jurisdição e capacidade de ação e adaptação estratégica às mudanças, centrado no interesse público e na qualidade dos serviços prestados na prevenção e fiscalização, e na ação pedagógica junto das entidades económicas e dos cidadãos.

Não obstante esta realidade, o campo organizacional da ASAE é ainda atravessado por um desejo de mudança de **chefias** que permita um melhor reconhecimento e satisfação profissional, aspetos fulcrais para a melhoria da imagem e reforço da identidade profissional dos inspetores de ASAE, que na atualidade se configura como uma identidade “bloqueada”. Apela-se, assim, à necessidade de reconstruir a visão duma organização mais fundada pelo holismo sociocultural, gerador de uma maior confiança organizacional, distanciando-se do desinvestimento do capital de

competências instaladas e do mero individualismo utilitarista e “interesseiro”.

Face aos resultados do estudo, importa ainda destacar a seguinte questão. Será fundamental saber se os inspetores da ASAE constituem «profissões» específicas ou se os indivíduos se tornam em “profissionais”? Não se trata de uma atitude hostil e de radical condenação da ideia de profissões no campo da ASAE, mas reconhecer a importância dos grupos de inspetores e das suas interações, sendo sempre de considerar as seguintes dimensões, ditas no sentido de Friedson (1998): *expertise* (especialização baseada na competência e conhecimento), credencialidade e autonomia. O certo é que a *expertise* se torna cada vez mais necessária para fazer face à complexidade tecnológica das áreas de trabalho da inspeção; a credencialidade é indispensável para proteger os membros dum grupo profissional e a autonomia é imprescindível para a visibilidade social e decisional da prática como OPC, devendo, contudo, ser moderada para impedir posições de dominância de alguns grupos profissionais sobre todos aqueles que têm ocupações, mas sem a sua autonomia profissional. Por outro lado, é preciso atender que o seu profissionalismo e sentido de responsabilidade comporta dois elementos básicos: «a obrigação de praticar um corpo de conhecimento e competência e de manter uma relação fiduciária com os clientes». (Friedson, 1998: 247).

Assim sendo, se é verdade que o *status* de uma profissão advém da autonomia profissional, facto que determina, muitas vezes, a diferenciação entre agentes da mesma área profissional, mas será relevante que haja um monopólio profissional na área do conhecimento da ASAE capaz de hierarquizar outras ocupações ou grupos profissionais no domínio dos diferentes órgãos de polícia criminal? Será necessário construir uma escola superior para dotar e qualificar os futuros inspetores com um diploma do ensino superior do tipo policial, antes do ingresso na carreira? E que saberes e competências? Até que ponto, é relevante a necessidade de reconfiguração estratégica da identidade profissional dos inspetores como

membros dum órgão de polícia criminal com total controlo jurisdicional e autonomia na área da fiscalização da segurança alimentar e no combate ao crime económico? Ou será que tais orientações focadas na exigência dum trabalho profissionalizado na ASAE, só servem para pressionar o alcance de maiores níveis de recompensa (salário) pelo trabalho realizado? Questões que terei de deixar em aberto para futuras reflexões.

Podemos tecer como considerações finais a seguinte síntese: Parafraseando Silva (2004; 2015) e na esteira do pensamento de Dubar e outros, as identidades profissionais (tecnicista e desinteresse) e as experiências e vivências socioprofissionais dos inspetores da ASAE podem ser entendidas como resultante de uma lógica construtivista, construída e interiorizada pelos indivíduos no decurso de um processo de socialização formativa após ingresso na carreira como profissionais dum órgão de polícia criminal, mas reatualizável numa dinâmica organizacional do quotidiano do trabalho inspetivo que acaba por assegurar uma trajetória “individualizada” (carreirista ou estagnada) entre os subgrupos profissionais (inspetores, chefes de equipa, outros técnicos superiores), onde a complementaridade das práticas e as relações hierárquicas se movem, ora por razões utilitaristas e “egoístas” dos atores, ora por razões lógicas de ação estratégico-culturalista dentro e entre os grupos profissionais. Naturalmente que a procura das respostas às inquietações sociológicas sobre a vida profissional e a configuração de ser inspetor da ASAE não se reduz à maximização da leitura das lutas de interesses e estratégias de alianças que dinamiza o grupo profissional, nem se redonda na mera contabilização dos aspetos culturais que veiculam no campo simbólico da ação individual e coletiva dos inspetores. Esta perspetiva remete-nos à consideração que importa aprofundar em futuros estudos uma análise mais aprofundada da gramática das representações estratégicas deste grupo profissional e doutras OPC para verificar, analisar e compreender melhor, p.e. num estudo extensivo e comparativo a nível nacional e europeu, sobre o grau de importância dos sistemas de valores a nível intraorganizacional,

como código, sistema de integração, comunicação e gestão estratégica dos jogos de poder e da subjetivação dos interesses individuais, coletivos e organizacionais, no próprio campo da vida quotidiana profissional e sócio-organizacional, entre os diferentes órgãos de polícia criminal nacionais e europeus.

Bibliografia

Bibliografia

- Abbott, A. (1988). *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labour*. London, The University of Chicago Press.
- Abbott, A. (1991a). The future of professions: occupation and expertise in the age of organization. *Sociology of Organizations*, 8:17-42.
- Abbott, A.(1991b). The order of professionalization. An empirical analysis. *Work and Occupations*, 18(4): 355-386.
- Abreu, W. (2001). *Identidade, formação e trabalho*. Lisboa: Educa.
- Adam, G. & Reynaud, J.-D. (1984). *Sociologia do trabalho: os conflitos*. Porto: Rés.
- Adam, J-M. & Revaz, F. (1997). *A análise da narrativa*. Lisboa: Gradiva.
- Albarello, L. (org) (1997). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva
- Almeida, J.F. & Pinto, J.M. (1986). Da Teoria à Investigação Empírica. Problemas Metodológicos Gerais. in A.S. Silva e J.M. Pinto (orgs.), *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Afrontamento. pp.55-78.
- Almeida, J.F. & Pinto, J.M. (1990). *A investigação nas Ciências Sociais*. Lisboa: Presença.
- Almeida, P.P. (2012). *Variações sobre o Trabalho Moderno*. Lisboa: Editora Mundos Sociais
- Almeida, P.P. (2013). *Como tornar Portugal um país seguro*. Lisboa: Bnomics.
- Alter, N. (1996). *Sociologie de l'entreprise et de l'innovation*. Paris: PUF.
- Alvarez-Uría, F. & Varela, J. (1986). *Materiales de sociologia critica*. Madrid: ediciones de la Piqueta.
- Alves, A. (2011). *Em busca de uma sociologia da polícia*. Lisboa: Revista da Guarda Nacional Republicana / Sociedade Industrial Gráfica.
- Amblard, H., Bernoux, P., Herreros, G. & Livian, Y.-F. (1996). *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*. Paris: Seuil.
- Amossy, R. (org.). (2005). *Imagens de si no discurso. A construção do ethos*. S. Paulo: Contexto.
- Antunes, R. (2002). *Os sentidos do trabalho*. Rio de Janeiro: Boitempo.
- Baer, W. (1986). Expertise and professional standards. *Work and Occupations*, 13(4): 532-552.

- Baert, P. & Silva, F.C. (2014). *Teoria social contemporânea*. Lisboa: Mundos Sociais.
- Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Barros, L. (2005). *Polícia e sociedade: um estudo sobre as relações paradoxais e dilemas do cotidiano policial*. Tese de Doutorado em Ciências Sociais (Sociologia e Política). Belo Horizonte: Univ. Federal de Minas Gerais.
- Bayley, D. (2006). *Padrões de Policiamento: uma análise internacional comparativa*. São Paulo: EDUSP.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (2000). *A construção social da realidade: um tratado de sociologia do conhecimento*. Petrópolis: Vozes
- Bernoux, P. (1989). *A sociologia das organizações*. Porto: Rés.
- Bilhim, João Abreu de Faria (1996). *Teoria organizacional. Estruturas e pessoas*. Lisboa: ISCSP.
- Bittner, E. (2003). *Aspetos do trabalho policial*. São Paulo: EUSP.
- Blau, P. M. & Scott, R. W. (1979). *Organizações formais*. São Paulo: Editora Atlas.
- Blyton, P. & Turnbull, P. (eds) (1992). *Reassessing human resource management*. London: Sage.
- Bodart, C.D. (2012). Papéis sociais, harmonia e conflito no ambiente empresarial: reflexões sociológicas a partir da obra de Erving Goffman. *Revista Foco*, abril 2012: 1-14.
- Boltanski, L. & Thevenot, L. (1991). *De la justification - Les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard.
- Bonelli, M.G. (2002). *Profissionalismo e política no mundo do direito*. São Paulo: Editora Sumaré.
- Borges, E.P. (2008). *As agentes da Polícia de Segurança Pública e as limitações de progressão na carreira policial*. Dissertação de Mestrado em Estudos sobre as Mulheres. Lisboa: Universidade Aberta. Disponível em <http://hdl.handle.net/10400.2/1452>
- Boudon, R. (1978). *La logique de l'action collective*. Paris: PUF.
- Boudon, R. (1995). *Tratado de sociologia*. Porto: Edições Asa.
- Bourdieu, P. (1987). *Le sens commun*. Paris: Ed. de Minuit.
- Bourdieu, P. (1989). *O poder simbólico*. Lisboa: Difel.
- Bourdieu, P. (1990). *Coisas ditas*. São Paulo: Brasiliense.
- Bourdieu, P. (1997). *Razões práticas. Sobre a teoria da ação*. Oeiras: Celta.

- Bourdieu, P. (2001). *A economia das trocas simbólicas*. S. Paulo: Editora Perspetiva.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (1992). *Réponses*: Paris: Éditions du Seuil.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C., Passeron, J.-C. (1999 [1968]), *A Profissão de Sociólogo*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Braga, D.A. (2000). A cultura e o desenvolvimento social da empresa - breves considerações a partir do quadro teórico de ReNaud Sainsaulieu. In F.M. Ramos, C.A. Silva & Marujo, N. (coord). *Homenagem ao Professor Augusto da Silva*. Évora: Universidade de Évora. pp. 171-206.
- Braga, D.A. (2001). Culturas Empresariais e Desenvolvimento Local: Breve comparação entre os Empresários Estrangeiros e Nacionais no Alentejo. *Economia e Sociologia*, 75. Disponível em <http://hdl.handle.net/10174/3963>
- Braga, D.A. (2001). *Inovação, cultura empresarial e desenvolvimento local: o caso dos empresários no Alentejo*. Tese de Doutoramento em Sociologia. Évora: Universidade de Évora.
- Braga, D.A. & Silva, C.A. (2014). A competição pela jurisdição profissional: O caso dos médicos e farmacêuticos na prescrição por denominação comum internacional (DCI). *40 anos de democracia(s): progressos, contradições e prospetivas*. Atas do VIII Congresso Português de Sociologia, 14 a 16 de abril de 2014, Évora. Disponível em <http://hdl.handle.net/10174/12832>
- Brandão, A.M. (2014). *Uma introdução à abordagem sociológica das identidades*. Ribeirão-V.N. Famalicão: Húmus
- Brandão, A.M., Marques, A.P. & Araújo, E.R. (org.) (2004). *Formas identitárias e modernidade tardia*. Braga: Nucleo de Estudos de Sociologia da Universidade do Minho.
- Brannon, R. L. (1994). *Intensifying care: The hospital industry, professionalization, and the reorganization of the nursing labor process*. Amityville, New York: Baywood Publishing.
- Braverman, H. (1976). *Travail et capitalisme monopoliste, la dégradation du travail au XX Siècle*. Paris: Maspéro.
- Brodeur, J.-P. (1994). Police et coercition. *Revue Française de Sociologie*. 35(3): 457-485.
- Burrage, M. & Torstendahl, R. (orgs.) (1990). *Professions in Theory and History*. London, Sage.
- Burrell, G. & Morgan, G. (1994). *Sociological paradigms and organizational analysis*. Hampshire: Arena.

- Burton, D. (2000). *Research training for social scientists: a handbook for postgraduate researchers*. London: Sage Publications.
- Caballero, J.J. (1998). La interacción social en goffman. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS), 83:121-149. Disponível em http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_083_06.pdf
- Camargo, B.V. & Justo, A.M. (2013). *Tutorial para uso do software de análise textual IRAMUTEQ*. Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição - LACCOS, Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. Disponível em <http://www.iramuteq.org>
- Campos, E. (1971). *Sociologia da burocracia*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Canário, R. (1997) (org.). *Formação e situações de trabalho*, Porto: Porto Editora.
- Canavarro, J. M. (2000). *Teorias e paradigmas organizacionais*. Coimbra: Quarteto.
- Carapinheiro, G. (1993). *Saberes e poderes no hospital*. Porto: Afrontamento.
- Carapinheiro, G. & Rodrigues, M. (1998). Profissões: protagonismos e estratégias. in J. Viegas e António Costa, *Portugal que modernidade?* Oeiras: Celta. pp. 147-164.
- Caria, T. (2002). *Experiência etnográfica em ciências sociais*. Porto: Afrontamento.
- Caria, T. (2005). *Saber profissional*. Coimbra: Almedina.
- Carreiras, H., Freitas, F. & Valente, Isabel (1999). *Profissão sociólogo*. Oeiras: Celta.
- Carvalho, D. & Silva, M.F. (eds). (1988). *Lexicometria. Seminaire de Maurice Tournier*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Carvalho, T., Santiago, R. & Caria, T. H. (eds.) (2012). *Grupos profissionais, Profissionalismo e Sociedade do Conhecimento: tendências, problemas e perspectivas*. Porto: Afrontamento
- Chapoulie, J.-M. (1973). Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels. *Revue Française de Sociologie*, 14: 86-114.
- Charaudeau, P. (2005). *Les discours politique. Les masques du pouvoir*. Paris: Vuibert.
- Clegg, S. (1989). *Frameworks of power*. London: Sage Publications.
- Clegg, S. & Dunkerley, D. (1980). *Organization, class and control*. London and New York: Routledge & Kegan Paul.
- Clegg, S., Hardy, C. & Nord, W. (1996). *Handbook of organization studies*. London: Sage.

- Clegg, S., Hardy, C. & Nord, W. (1999). *Handbook de estudos organizacionais. Modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais*. S. Paulo: Atlas.
- Clegg, S., Hardy, C. & Nord, W. (2001). *Handbook de estudos organizacionais. Reflexões e novas direções*. S. Paulo: Atlas.
- Clegg, S., Hardy, C. & Nord, W. (2004). *Handbook de estudos organizacionais. Ação e análise organizacionais*. S. Paulo: Atlas.
- Clemente, P.J.L. (2002). *A polícia em Portugal: da dimensão política contemporânea da seguridade pública*. Tese de Doutoramento em Ciências Sociais. Lisboa: ISCSP.
- Coulon, A. (1995). *Etnometodologia*. Petrópolis: Vozes.
- Comeau, Y. (1987). Reurgence de la vie quotidienne et de ses sociologies. *Sociologie et Sociétés*, XIX (2): 115-123.
- Costa, I.F. (2005). *Polícia e sociedade. Gestão de segurança pública, violência e controle social*. Salvador: EDUFBA.
- Coutinho, C. (2011). *Metodologia da Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.
- Creswell, J. (1994). *Research design: qualitative & quantitative approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Crozier, M. (1964). *The bureaucratic phenomenon*. Chicago: University of Chicago Press.
- Crozier, M. e Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective*. Paris: Éditions du Seuil.
- Cruz, M. (2015). *Guardar Portugal: Qual o papel da GNR?* Lisboa: Bnomics.
- d'Iribarne, P. (1989), *La logique de l'honneur*, Paris: Seuil.
- Degenne, A. & Forse, Michel (1994), *Les réseaux sociaux*, Paris: Armand Colin.
- Demazière, D. & Dubar, C. (1999). L'entretien biographique comme outil de l'analyse sociologique. *Revue de Sociologie et d'Anthropologie*, 6 (2): 89-104.
- Demazière, D. & Dubar, C. (2004). *Analyser les entretiens biographiques*. Quebec, Canada: Les Press de l'Université Laval.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (2000). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (2010). *O planeamento da pesquisa qualitativa. Teorias e abordagens*. Porto Alegre: Artmed.

- Desmarais, D. (2009/2010). El enfoque biográfico. *Cuestiones Pedagógicas*, 20: 27-54
- Doise, W., Clemence, A. & Lorenzi-Cioldi, F. (1992). *Representations sociales et analyses des données*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Domingues, I. (Org.) (2013). *Organizações: controle e sustentabilidade*. Ribeirão - V.N. Famalicão: Edições Húmus.
- Domingues, I., Silva, C. & Araújo, R. (2013). Sustentabilidade organizacional: as estruturas e as agências. in I. Domingues (Org.), *Organizações: controle e sustentabilidade*. Ribeirão - V.N. Famalicão: Edições Húmus. pp. 176-203.
- Down, S. & Reveley, J. (2009). Between narration and interaction: situating first-line supervisor identity work. *Human Relations*. 62(3): 379-401
- Dubar, C. (1992), «Formes identitaires et socialisation professionnelle», *Revue Française de Sociologie*, 33: 505-529.
- Dubar, C. (1994a), «De la sociologie des “professions” à la sociologie des groupes professionnels et des formes identitaires», in Y. Lucas & C. Dubar (éds), *Genèse & dynamique des groupes professionnels*. Lille: Presses Universitaires de Lille, pp. 249-260.
- Dubar, C. (1994b), «L’insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel», *Revue Française de Sociologie*, 35: 283-291.
- Dubar, C. (1997). *A Socialização. Construção das identidades sociais e profissionais*. Porto: Porto Editora.
- Dubar, C. (1998). Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *Educação e Sociedade*, ano XIX, no.62, abril/98.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités - L'interprétation d'une transformation*. Paris: PUF.
- Dubar, C. & Tripier, P. (1998). *Sociologie des Professions*. Paris: Armand Colin.
- Dubet, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris: Seuil
- Durão, S. (2006). *Patrulha e Proximidade: Uma Etnografia da Polícia em Lisboa*. Tese de Doutoramento em Antropologia. Lisboa: ISCTE.
- Durão, S. (2008). *Patrulha e Proximidade: Uma Etnografia da Polícia em Lisboa*. Coimbra e São Paulo: Almedina.
- Durão, S. (2011). Polícia, segurança e crime em Portugal: ambiguidades e paixões recentes. *Etnográfica*. 15 (1): 129-152

- Durão, S. Y Leandro, A. (2003). Mulheres na polícia: visibilidades sociais e simbólicas. in G.Í. Cordeiro, L.V. Batista & A.F. Costa (orgs.), *Etnografias Urbanas*. Oeiras: Celta Editora. pp. 77-91.
- Durkheim, É. (1940). *Os grupos profissionais*. Lisboa: Editorial Inquérito.
- Durkheim, É. (1977). *A divisão social do trabalho*. Lisboa: Presença.
- Eder, K. (2003). Identidades coletivas e mobilização de identidades. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* [online]. 18(53): 5-18. Referência <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-69092003000300001>. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v18n53/18075>
- Elliott, P. (1975). *Sociología de las profesiones*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Enriquez, E. (1992), *L'Organisation en analyse*, Paris: PUF.
- Erice, J.R.S. (1994). *Erving Goffman. De la interacción focalizada al orden interaccional*. Madrid. CIS.
- Estanque, E. (2000). *Entre a fábrica e a comunidade. Subjetividades e práticas de classe no operariado do calçado*. Porto: Edições Afrontamento.
- Estrela, M. T. (1997). *Viver e Construir a Profissão Docente*. Porto: Porto Editora.
- Etzioni, A. (1974). *Análise comparativa de organizações complexas*. São Paulo: Atlas.
- Evetts, J. (1999). Professionalisation and professionalism: issues for interprofessional care. *Journal of Interprofessional Care*, 13(2): 119-128.
- Evetts, J. (2002). New directions in state and international professional occupations: discretionary decisionmaking and acquired regulation. *Work, employment and society*. 16(2): 341-353.
- Evetts, J. (2003a). Sociología de los grupos profesionales: historia, conceptos y teorías. in M. Martínez et al. (coord.), *Sociología de las profesiones*, Murcia: Diego Marín. pp. 29-49.
- Evetts, J. (2003b). The sociological analysis of professionalism. *International sociology*. 18 (2): 395-415.
- Fernandez, J.L.F. & Alonso, A.H. (1994). *Ética de las profesiones*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Fernández, M. M. (1990). *La profesión de policía*. Madrid, CIS.
- Ferreira, C., Peixoto, J., Carvalho, A. S., Raposo, R., Graça, J.C., & Marques, R. (2013). *Sociologia*. Lisboa: Escolar editora.
- Ferreira, J.M.C., Caetano, A. & Neves, J.G. (1996). *Psicossociologia das organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.

- Ferreira, M.S. (2012). Polissemia do conceito de instituição: diálogos entre Goffman e Foucault. *Estudos Contemporâneos da Subjetividade*. 2(1): 74-86. Disponível em <http://www.uff.br/periodicoshumanas/index.php/ecos/article/view/826>
- Fialho, J, Silva, C. & Saragoça, J. (coord.). (2015). *Diagnóstico Social - Teoria, Metodologia e Casos Práticos*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Filleau, M.-G. & Ripoull, C. M. (2002). *Teorias da Organização e da Empresa*. Oeiras: Celta.
- Flick, U. (2005). *Métodos qualitativos na investigação qualitative*. Lisboa: Monitor.
- Foucault, M. (1987). *Vigiar e Punir*. Petrópolis: Vozes.
- Foudriat, M. (2005). *Sociologie des Organisations*. Paris: Pearson Education
- Freidson, E. (1968). *Professional powers*. London: The University of Chicago Press.
- Freidson, E. (1973). *The professions and their prospects*. Beverly Hills: Sage.
- Freidson, E. (1993). How dominant are the professions? in F.W. Hafferty and J.B. McKinlay (org.). *The changing medical profession. An international perspective*. Oxford: Oxford University Press, p54- 66.
- Freidson, E. (1994). *Renascimento do profissionalismo. Teoria, profecia e política*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- Freire, J. (1993). *Sociologia do trabalho: uma introdução*. Porto: Ed. Afrontamento.
- Freire, J. (org.) (2004). *Associações Profissionais em Portugal*. Oeiras: Celta.
- Friedberg, E. (1992). Les quatre dimensions de l'action organisée. *Revue Française de Sociologie*, 33: 531-557.
- Friedberg, E. (1994). Le raisonnement stratégique comme méthode d'analyse et comme outil d'intervention. In F. Pavé & M. Crozier (org.), *L'analyse stratégique: sa genèse, ses applications et ses problèmes actuels: autour de Michel Crozier*, Paris: Éditions du Seuil, pp. 135-152.
- Friedberg, E. (1995a). *O poder e a regra - Dinâmicas da ação organizada*. Lisboa: Inst. Piaget.
- Friedberg, E. (1995b). Organização. in R. Boudon (org), *Tratado de Sociologia*. Porto: Edições Asa. pp. 343-378.
- Gadea, C. (2003). Sociologie des cadres et sociologie des professions: proximités et paradoxes. *Knowledge, Work & Society*. 1: 12-23.

- Ganhão, M.T. (1993). O poder nas organizações de trabalho. *Forum sociológico*, 2: 51-65.
- Garmendia, J.A. (1994). *Tres culturas. Organización y recursos humanos*. Madrid: Esic Editorial.
- Garmendia, J.A. & Luna, F.P. (1993). *Sociología industrial y de los recursos humanos*. Madrid: Taurus Ediciones.
- Garrido, A.R.U. (2008). Analisis estructural de contenido: una aproximacion sociologica al texto. in *Reificación, Reproducción y Resistencia al Mensaje Disciplinario de los Cuentos Infantiles*. Tesis Doctorat en Sociologia. Barcelona: Universitat de Barcelona. pp. 249-286.
- Gauthier, B. (2003). *Investigação Social: da problemática à colheita de dados*. 3ª Ed. Loures: Lusociência
- Ghiglione, R. & Matalon, B. (1996). *O inquirito. Teoria e prática*. Oeiras: Celta Ed.
- Giddens, A. (1997). *Modernidade e identidade pessoal*. Oeiras: Celta Ed.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing Company.
- Godoi, C. K., Bandeira-de-Mello, R., & Silva, A. B. (2007). *Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais - Paradigmas, Estratégias e Métodos*. São Paulo: Editora Saraiva.
- Goffman, E. (1975). *Estigma notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. São Paulo: Zahar.
- Goffman, E. (1993). *A apresentação do eu na vida de todos os dias*. Lisboa: Relógio d'Água editores.
- Goffman, E. (1986). La situación descuidada. in F. Alvarez-Uría & J. Varela, *Materiales de sociología crítica*. Madrid: Ediciones de La Piqueta. pp. 195-201.
- Goffman, E. (2001). *Internados ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Goffman, E. (2014 [2012]). *Os quadros de experiência social: uma perspectiva de análise*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Gomes, D. (2000). *Cultura organizacional. Comunicação e identidade*. Coimbra, Quarteto.
- Gómez, M.H. & Miras, R.M.S. (2004). La teoría de la acción social en Erving Goffman. *Papers: Revista de Sociologia*, 73: 59-79. Disponível em <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25784/25618>

- Gonçalves, C. (s.d.). Análise sociológica das profissões: principais eixos de desenvolvimento. Disponível em <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/5512.pdf>
- Guillén, M. (1990). Profesionales y burocracia: desprofesionalizacion, proletarianizacion y poder profesional en las organizaciones complejas. *Revista Espanola de Investigaciones Sociológicas*. 51: 35-51.
- Haug, M. (1973). Deprofesionalization: an alternative hypothesis for the future. *Sociological Review Monograph*, 2: 195-211.
- Hiernaux, J-P. (2009). El pensamiento binario. Aspectos semánticos, teóricos y empíricos. *Epistemología*, 3(6): 25-41.
- Hiernaux, J-P. (2010). Analyse structurale de contenu et soutiens logiciels: une introduction au projet Anaconda. *Recherches Qualitatives - Hors Série*, 9: 56-82.
- Hiernaux, J.-P. (1997). Análise estrutural de conteúdos e modelos culturais: aplicação a materiais volumosos. in L. Albarello (org). *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva, pp. 156-202.
- Houle, G. (2013). A história de vida ou a narrativa de prática. in B. Gauthier. *Investigação Social: da problemática à colheita de dados*. 3ª Ed. Loures: Lusociência. pp. 303-318.
- Huberman, M. (1989). *La vie des Enseignants*. Neuchâtel-Paris: Delachaux & Niestlé.
- Huberman, M. (1995). O ciclo da vida dos professores. In A. Nóvoa, *Vidas de Professores*. Porto: Porto Editora. pp. 31-61.
- Hughes, E.C. (1981). *Men and their work*. Westport, Connecticut: Greenwood Press.
- Hughes, E.C. (1993). *The sociological eye. Selected papers*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Inbáñez, J.E.R. (1998). *La perspectiva sociológica. Historia, teoría y método*. Madrid: Taurus.
- Johnson, T. (1972). *Professions and Power*. London: Macmillan.
- Joseph, I. (1998). *Erving Goffman y la microsociologia*. Barcelona: Gedisa.
- Junior, A. O. (2011). Uma Sociologia das Organizações Policiais. *Revista Brasileira de Ciências Policiais*, 2(2), Jul-Dez/2011: 65-87.
- Kirk, J. & Miller, M.L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. London: Sage.

- Lahire, B. (2004). *Retratos Sociológicos: disposições e variações individuais*. Porto Alegre: Artmed
- Larson, M. (1977). *The Rise of Professionalism. A sociological analysis*. London: University of California Press.
- Lebart, L. & Salem, A. (1994). *Statistique textuelle*. Paris: Dunod.
- Lopes, A. & Reto, L. (1990). *Identidade da empresa e gestão pela cultura*. Lisboa: Sílabo.
- Lopes, F.T. (2009). Bourdieu e Goffman: um ensaio sobre os pontos comuns e as fissuras que unem e separam ambos os autores a partir da perspetiva do primeiro. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, UERJ, RJ, 9(2):389-407. Acedido em 12-04-2013. Disponível <http://www.revispsi.uerj.br/v9n2/artigos/pdf/v9n2a09.pdf>
- Lopes, J.T. (2012). *Registos do ator plural. Bernard Lahire na sociologia portuguesa*. Porto: Afrontamento.
- Lopes, N. (2001). *Recomposição profissional da enfermagem*. Coimbra, Quarteto Editora.
- López Lara, A.F. & Reyes Ramos, M.E. (2010). Erving Goffman: microinteracción y espacio social. *Veredas - Revista del pensamiento sociológico*, número esp. 2010/año 11: 115-136.
- Louche, C. (coord.) (1994). *Individus et organisations*. Lausanne: Delachaux et Niestlé.
- Lozares, C. & Carrasquer, P. (1998). Las representaciones en el mundo de la vida cotidiana. *Papers: Revista de Sociologia*, 55: 131-149. Disponível em <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25509/25343>
- Macdonald, K. (1995). *The Sociology of the Professions*. London, Sage.
- Macdonald, K. & Ritzer, G. (1988). The sociology of the professions. *Work and Occupations*. 15(3): 251-272.
- Maingueneau, D. (1997). *Os termos chave da análise do discurso*. Lisboa: Gradiva.
- Mann, P. (1994). Pouvoir politique et maintien de l'ordre. Portée et limites d'un débat. *Revue Française de Sociologie*. 35(3): 435-455.
- March, J. & Simon, H. A. (1979). *Les organisations*. Paris: Dunod.
- Marques, A. P. (2006). *Entre o diploma e o emprego. A inserção profissional de jovens engenheiros*. Porto : Afrontamento.
- Marques, A. P. & Caria, T. (org.). (2004). *Educação, trabalho e culturas profissionais. Contributos teórico-metodológicos. Atas dos Encontros em Sociologia III*. Braga: Universidade do Minho, CICS.

- Marques, A.P., Gonçalves, C.G. & Veloso, L. (Coords.) (2013). *Trabalho, organizações e profissões: recomposições concetuais e desafios empíricos*. Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia - Secção Temática Trabalho, Organizações e Profissões. Disponível em http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR45f990cfec68a_1.pdf
- Martin, M. (1990). *La profesion de policia*. Madrid: Siglo XXI.
- Mayntz, R. (1990). *Sociología de la organización*. Madrid: Alianza Ed.
- McKinlay, A. & Starkey, K. (1998). *Foucault, management and organization theory*. London: Sage.
- Miguel, J. M. & Salcedo, J. (1987). *La profesión farmacéutica*. Madrid: CIS.
- Miguélez, F. & Torns, T. (1998). Introducción al análisis del trabajo y de la vida cotidiana. *Papers: Revista de Sociologia*, 55:9-25. Disponível em <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n55/02102862n55p9.pdf>
- Miguélez, F., Torns, T., Rebollo, O. & Pastor, I. (1998). Las estructuras de sentido de la vida cotidiana. *Papers: Revista de Sociologia*, 55: 151-179. Disponível em <http://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/25511/25344>
- Mintzberg, H. (1995). *Estrutura e dinâmica das organizações*. Lisboa: Dom Quixote.
- Monet, J. C. (2001). *Polícias e Sociedade na Europa*. São Paulo: EDUSP.
- Monjardet, D. (1994). La culture professionnelle des policiers. *Revue Française de Sociologie*. 35(3): 393-411.
- Moreira, A.S.P., Camargo, B.V., Jesuíno, J.C. & Nóbrega, S.M. (2005). *Perspetivas teórico-metodológicas em representações sociais*. Paraíba: Universidade Federal da Paraíba.
- Morgan, G. (1996). *Imagens da organização*. São Paulo: Ed. Atlas.
- Mucchielli, R. (1991). *L'analyse de contenu des documents e des communications*. Paris: ESF editeur.
- Munoz, J. J. (1992). *El método biográfico: El uso de las histórias de vida en ciencias sociales*. Madrid: CIS.
- Murray, T. (2006). *Blending qualitative & quantitative research methods in theses and dissertations*. Thousand Oaks: Corwin Press.
- Neves, J. & Lopes, A. (2000). *Cultura organizacional, satisfação e cidadania organizacional*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra. Disponível em: <<https://digitalis.uc.pt/handle/10316.2/32744>>

- Nizet, J. & Pichault, F. (1995). *Comprendre les organisations: Minzberg à l'épreuve des faits*. Paris: Gaëtan Morin Éditeur.
- Nóvoa, A. (1995). *Vidas de professores*. Porto: Porto Editora.
- Nunes, A. (1993). Erving Goffman, a análise de quadros e a sociologia da vida quotidiana. *Revista Critica de Ciências Sociais*, 37: 33-49.
- Nunes, A. S. (1984 [1971]). *Questões preliminares sobre as ciências sociais*. Vila da Feira: Editorial presença.
- Nunes, E.D. (2009). Goffman: contribuições para a sociologia da saúde. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 19(1): 173-187. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312009000100009
- Olson, M. (1998). *A lógica da ação coletiva*. Oeiras: Celta.
- Pais, J.M. (1986). Paradigmas sociológicos na análise da vida quotidiana. *Análise Social*, xxii (90), 7-57.
- Pais, J.M. (2002). *Sociologia da vida quotidiana*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Pais, J.M. (2007). Cotidiano e Reflexividade. *Educação & Sociedade*, 28(98):23-46. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/es/v28n98/a03v2898.pdf>
- Pavé, F. & Crozier, M. (1994). *L'analyse stratégique: sa genèse, ses applications et ses problèmes actuels: autour de Michel Crozier*. Paris: Éditions du Seuil.
- Perrow, C. B. (1991). *Sociologia de las Organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill
- Pimentel, D. (2012). *Sociologia da empresa e das organizações*. Lisboa: Escolar editora.
- Pimentel, D. et al. (1991). A estruturação das identidades no quotidiano do trabalho: o caso dos profissionais de Enfermagem. *Sociologia - Problemas e Práticas*, 9: 43-56.
- Pina e Cunha, M. & Rodrigues, S. B. (2002). *Manual de Estudos Organizacionais: Temas de psicologia, psicossociologia e sociologia das organizações*. Lisboa: Editora RH.
- Pinto, J.M. (1991). Identidades Sociais, Relação com a Cultura, Estilos de Vida. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. 32: 217-231
- Pinto, J.M. (1991). Considerações sobre a produção social de identidade. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. 32: 217-231
- Piorier, J., Clapier-Valladon, S., & Raybaut, P. (1995). *Histórias de vida teoria e prática*. Oeiras: Celta.

- Piotet, F. & Sainsaulieu, R. (1994). *Méthodes pour une sociologie de l'entreprise*. Paris: FNSP & ANACT.
- Piret, A., Nizet, J. & Bourgeois, E. (1996). *L'analyse structurale*. Paris: De Boeck Université.
- Poiares, N. (2013). *Mudar a Polícia ou mudar os Polícias? O papel da PSP na sociedade portuguesa*. Lisboa: Bnomics.
- Poiares, N. C. (2004). *A profissão policia, uma nova lógica sócio-profissional e organizacional: o caso da PSP do Distrito de Beja*. Tese de Mestrado em Sociologia. Évora: Universidade de Évora.
- Poiares, N. C. (2005). A profissão policia: um construto contínuo da representação social. In F. Ramos & C.A. Silva, *Sociologia em Diálogo (2)*. Évora: Universidade de Évora. pp. 73-96.
- Psathas, J. (1996). Theoretical perspectives on Goffman: critique and commentary. *Sociological Perspectives*, 39(3) (Autumn, 1996): 383-391. Disponível em <http://www.jstor.org/stable/1389253>
- Ragin, C.C. (1994). *Constructing social research*. Thousand Oaks, California: Pine Forge Press.
- Ragin, C.C. & Becker, H.S. (1992). *What is a case? Exploring the foundations of social inquiry*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rebola, M. C. (2011). *Dinâmicas identitárias dos gestores hoteleiros na ex-costa azul*. Tese de Doutoramento em Turismo. Évora: Universidade de Évora.
- Reed, M.I. (1992). *The Sociology of Organizations. Themes, Perspectives and Prospects*. Londres: Harvester, Wheatsheaf.
- Reynaud, J.-D. (1997). *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*. Paris: Armand Colin.
- Rocha, M. M. (2012). *O Impacto do Modelo Integrado de Policiamento de Proximidade na Segurança Urbana*. Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão das Cidades. Porto: Faculdade de Economia da Universidade do Porto. Disponível em <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/74262/3/15577.1.pdf>
- Rodrigues, M.L. (2002|1997). *Sociologia das Profissões*. Oeiras: Celta.
- Rodrigues, M.L. (2012). *Profissões, Lições e Ensaio*. Coimbra: Almedina.
- Rosado, D.P. (2015). *Sociologia da gestão e das organizações*. Lisboa: Gradiva.
- Sainsaulieu, R. (1987). *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz.
- Sainsaulieu, R. (1990). *L'Entreprise: une affaire de société*. Paris: Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz.

- Sainsaulieu, R. (2001). *Sociologia da empresa: organização, cultura e desenvolvimento*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Saks, M. (1995). *Professions and the public interest*. Londres: Routledge.
- Samaja, J. (2004). *Epistemología y metodología: elementos para una teoría de la investigación científica*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires
- Sampieri, R.H., Collado, C.F., & Lucio, P.B. (2006). *Metodologia de Pesquisa*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Sanchis, I. D. (2010). Simmel e Goffman: uma comparação possível. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 11(3) (versão On-line). Acedido em 2013-05-20, disponível em <http://revispsi.uerj.br/v11n3/artigos/html/v11n3a08>.
- Sannicolás, N. (1997). Erving Goffman, dramaturgy, and on-line relationships. *Social and Behavioral Sciences Major*. Disponível em http://www.cybersociology.com/files/1_2_sannicolás.html
- Santa Marinha, J.G.C. (2014). *Os poderes de inspeção e de busca da ASAE*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Universidade de Lisboa, Faculdade de Direito. Disponível em <http://hdl.handle.net/10451/11430>
- Santos, C.C. (2011). *Profissões e identidades profissionais*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Serrano, M.M. & Urze, P. (2015). *Inovação, organizações e trabalho. Estudos de caso*. Lisboa: Sílabo.
- Silva, A. e Pinto, J. (org.) (1987). *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Afrontamento.
- Silva, A. S. (1986). A rutura com o senso comum nas ciências sociais. in A. S. Silva & J. M. Pinto, (orgs) (1986), *A Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento. pp. 29-53.
- Silva, C. & Braga, D. (2015). Dilemas do diagnóstico organizacional: revisita à esfera das premissas da análise estratégica. in J. Fialho, C. Silva & J. Saragoça (coord.), *Diagnóstico Social - Teoria, Metodologia e Casos Práticos*. Lisboa: Edições Sílabo. pp. 61-100.
- Silva, C.A. (1999). Contributions a l'Analyse du Quotidien dans un Centre de Santé en Alentejo - Portugal. *Ethnologie Française*, XXXIX, 2: 273-283
- Silva, C.A. (2000). Um olhar na esfera da participação direta. in *Homenagem ao Professor Augusto Silva*. Évora: Universidade de Évora, pp. 117-134.
- Silva, C.A. (2002). (Re)criar a ideia de habitus e campo social na encruzilhada das identidades profissionais na saúde. *Economia e Sociologia*, 74, 89-103.
- Silva, C.A. (2004a). *O labirinto da Enfermagem. Participação e profissionalismo*. Lisboa: Colibri.

- Silva, C.A. (2004b). *Reencontro com o mundo organizacional*. Évora: Univ. Évora.
- Silva, C.A., & Sebastião, P.M. (2002). interação & cibersexo no irc. In *Sociologia em Dialogo*. pp. 23-49.
- Spink, M.J. (org.) (1993). *O conhecimento no cotidiano*. S. Paulo: Editora Brasiliense.
- Stake, R. (2012). *A arte da investigação com estudos de caso*. Lisboa: Fund. Calouste Gulbenkian
- Strati, A. (1999). *Organization and Aesthetics*. London: Sage.
- Strati, A. (2000). *Theory and method in organization studies*. London: Sage.
- Strauss, A. (1978). *Negotiations: Varieties, Contexts, Processes, and Social Order*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Strauss, A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Strauss, A. & Corbin, J. (2008). *Pesquisa Qualitativa. Técnicas e procedimentos para o desenvolvimento de teoria fundamentada*. Porto Alegre: Artmed.
- Suárez, H.J. (2006). Producción y transformación cultural. *Sociológica*, 21(61 mayo-agosto de 2006): 235-256.
- Symon, G. & Cassell, C. (1998). *Qualitative methods and analysis in organizational research*. London: Sage.
- Tavares, D. (2007). *Escola e identidade profissional, O caso dos técnicos de cardiopneumologia*. Lisboa: Colibri.
- Thoenig, J.-C. (1994). La gestion systémique de la sécurité publique. *Revue Française de Sociologie*. 35(3): 357-392.
- Torstendahl, R. & Burrage, M. (1990). *The formation of professions: knowledge, state and strategy*. London: Sage.
- Vala, J., Monteiro, M.B., Lima, L. & Caetano, A. (1994). *Psicologia social das organizações*. Oeiras: Celta.
- Veloso, L. (2007). *Empresas, identidades e processos de identificação*. Porto: Editora UP.
- Veloso, L. (2009). *Aprendizagem e Identificação. O Espaço das Empresas*. Porto: Afrontamento.
- Veloso, M.L. (2004). *Aprendizagem e processos de identificação no espaço social do trabalho. Estudo de caso num grupo empresarial do setor eletromecânico*. Tese de Doutoramento em Sociologia. Porto: Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

- Vogel, M. (1994). Politiques policières et systèmes locaux. Les polices des villes dans l'entre-deux-guerres. *Revue Française de Sociologie*. 35(3): 457-485.
- West, C. (1996). Goffman on feminist perspective (focus section on the work of Erving Goffman). *Sociological Perspectives*, 39(3) (Autumn, 1996): 353-369. Disponível em <http://www.jstor.org/stable/1389251>
- Witz, A. (1992). *Professions and patriarchy*. London: Routledge.
- Yin, R. (1993). *Applications of case study research*. London: Sage Pub.
- Zanatta, M. S. (2011). Nas teias da identidade: contribuições para a discussão do conceito de identidade na teoria sociológica. *Perspetiva, Erechim*. 35(132): 41-54. Disponível em http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspetiva/132_232.pdf

Apêndices e Anexos

Guião de Entrevista

1. Quais as razões que o levou a ser inspetor da ASAE?
2. Qual o seu percurso profissional antes do ingresso na ASAE? e, quais as razões que o levou a trabalhar na instituição ASAE?
3. Quais as razões que o levou a trabalhar nesta unidade?
4. Qual pensa ser a finalidade da atividade da ASAE que presta aos cidadãos?
5. Como caracteriza a sua prática no dia a dia?
6. Quais são as formas de atuação comumente utilizadas pelos inspetores da ASAE, por exemplo, ao nível do planeamento das atividades, na relação com os agentes económicos, na relação interprofissional, pessoal, etc.
7. Quais as atividades que mais valoriza no seu trabalho?
8. Quais as atividades que menos valoriza no seu trabalho?
9. Tendo em atenção o passado (p.e. quando ingressou no serviço) e a atualidade, qual o balanço que faz da atividade dos inspetores? (é o mesmo ou existem diferenças? especifique)
10. Considera que algumas das atividades que realiza hoje, poderiam ser delegadas noutros profissionais? Justifique.
11. Quais as características que devem ter um inspetor da ASAE?
12. Quais pensa serem os saberes e competências inerentes à sua prática de inspetor da ASAE?
13. Como caracteriza um “bom” inspetor da ASAE?
14. Como caracteriza um “mau” inspetor da ASAE?
15. Existe algum “ideal-tipo” de cultura profissional ou várias culturas profissionais no seio dos inspetores da ASAE?
16. Na sua opinião, qual é a importância que a administração/direção, as chefias e os colegas dão à atividade dos inspetores?
17. Quais são os principais aspetos organizacionais que possam estar relacionados com as lideranças existentes na ASAE? (A existência de uma

visão organizacional? A adoção de uma gestão por objetivos a nível das equipas de trabalho?)

18. No seu entender, é indispensável a Satisfação Profissional? (No seu entender, qual é a importância da Satisfação no trabalho na ASAE?)
19. Quais são as situações que menos contribuem para a satisfação no trabalho como inspetor?
20. Quais são as situações que mais contribuem para a satisfação no trabalho?
21. De uma forma geral, ao iniciar a atividade como inspetores da ASAE, quais eram os interesses e as expectativas que detinha em relação ao mesmo?
22. No âmbito dos saberes/competências, quais eram as suas necessidades formativas iniciais? E na formação contínua?
23. Na sua opinião, em que sentido pensa que tende a evoluir o futuro da atividade de inspetor da ASAE?
24. Já participou ou colaborou (ou os seus colegas já participaram ou colaboraram) na organização e promoção de ações de formação contínua na sua organização? (Especifique temas e/ou áreas de formação)
25. Em caso afirmativo, considera que a formação satisfaz as suas necessidades formativas sobre as práticas dos inspetores da ASAE?
26. As suas necessidades formativas inscrevem-se mais na dimensão técnica, teórico-científica ou humano-relacional? Justifique.
27. Pensa que o futuro da ASAE tende a evoluir no sentido da maior especialização no domínio das práticas na área jurídica? Justifique.
28. Pensa que o futuro da ASAE tende a evoluir no sentido do maior afastamento do campo jurídico e desenvolvimento da especialização no domínio específico policial? Justifique
29. Quer dar algumas sugestões para a melhoria da atividade de inspetor da ASAE?

30. Especifique as melhorias a efetuar, nomeadamente ao nível da organização e gestão dos serviços, no desempenho das atividades, na motivação profissional, etc.
31. Quer dar mais algumas sugestões, por exemplo ao nível do planeamento e da organização da oferta das ações de formação contínua para a atividade de inspetor da ASAE?
32. Quais deverão ser as prioridades formativas?
33. Quem deverá participar na definição dessas prioridades e na organização das ações?
34. Que competências devem ser privilegiadas nas ações?
35. Outras sugestões que considere pertinentes.
36. Sexo.
37. Idade.
38. Delegação/Unidade onde desempenha funções.
39. Tempo de Serviço.
40. Categoria profissional.

Grelha de Análise das Entrevistas (1)

Dimensões analíticas	
Representações profissionais e orientações predominantes da prática	Vivências e experiências profissionais
1.- Trajetória profissional	1.- Perfil do quotidiano
a) ingresso na carreira	a) Atividades e contextos
<p>P1- Quais as razões que o levou a ser inspetor da ASAE?</p> <p>P1.1 – Qual o seu percurso profissional antes do ingresso na ASAE? E, quais as razões que o levou a trabalhar na instituição ASAE?</p> <p>P1.2 – Quais as razões que o levou a trabalhar nesta unidade?</p> <p>P6 – De uma forma geral, ao iniciar a atividade como inspetores da ASAE, quais eram os interesses e as expectativas que detinha em relação ao mesmo?</p>	<p>P1.3 – Qual pensa ser a finalidade da atividade da ASAE que presta aos cidadãos?</p> <p>P2- Como caracteriza a sua prática no dia a dia?</p> <p>P2.1- Quais são as formas de atuação comumente utilizadas pelos inspetores da ASAE, por exemplo, ao nível do planeamento das atividades, na relação com os agentes económicos, na relação interprofissional, pessoal, etc.?</p>
B) Perfil do grupo profissional	
<p>P3- Quais as características que devem ter um inspetor da ASAE?</p> <p>P3.1 – Quais pensa serem os saberes e competências inerentes à sua prática de inspetor da ASAE?</p> <p>P3.2 – Como caracteriza um “bom” inspetor da ASAE?</p> <p>P3.3 – Como caracteriza um “mau” inspetor da ASAE?</p> <p>P3.4 – Existe algum “ideal-tipo” de cultura profissional ou várias culturas profissionais no seio dos inspetores da ASAE?</p>	
c) Satisfação com a profissão e o trabalho	
<p>P5- No seu entender, é indispensável a Satisfação Profissional?</p> <p>(No seu entender, qual é a importância da Satisfação no trabalho na ASAE?)</p> <p>P5.1- Quais são as situações que menos contribuem para a satisfação no trabalho como inspetor?</p> <p>P5.2- Quais são as situações que mais contribuem para a satisfação no trabalho?</p>	
2.- Formação e desenvolvimento profissional	2.- Organização do trabalho
a) Necessidades	a) Relações hierárquicas e reconhecimento
<p>P7- No âmbito dos saberes / competências, quais eram as suas necessidades formativas iniciais? E na formação contínua?</p> <p>P7.1- Já participou ou colaborou (ou os seus colegas já participaram ou colaboraram) na organização e promoção de ações de formação contínua na sua organização? (Especifique temas e/ou áreas de formação)</p> <p>P7.2- Em caso afirmativo, considera que a formação satisfaz as suas necessidades formativas sobre as práticas dos inspetores da ASAE?</p> <p>P7.3 – As suas necessidades formativas inscrevem-se mais na dimensão técnica, teórico-científica ou humano-relacional? Justifique.</p>	<p>P4- Na sua opinião, qual é a importância que a administração/direção, as chefias e os colegas dão à atividade dos inspetores?</p>

Grelha de Análise das Entrevista (2)

Dimensões analíticas	
2.- Formação e desenvolvimento profissional	2.- Organização do trabalho
b) Expetativas	b) Conteúdos do trabalho
<p>P8 –Na sua opinião, em que sentido pensa que tende a evoluir o futuro da atividade de inspetor da ASAE?</p> <p>P8.1 – Pensa que o futuro da ASAE tende a evoluir no sentido da maior especialização no domínio das práticas na área jurídica? Justifique.</p> <p>P8.2 – – Pensa que o futuro da ASAE tende a evoluir no sentido do maior afastamento do campo jurídico e desenvolvimento da especialização no domínio específico policial? Justifique</p>	<p>P2.2 – Quais as atividades que mais valoriza no seu trabalho?</p> <p>P2.3 – Quais as atividades que menos valoriza no seu trabalho?</p> <p>P2.4 – Tendo em atenção o passado (p.e. quando ingressou no serviço) e a atualidade, qual o balanço que faz da atividade dos inspetores? (é o mesmo ou existem diferenças? especifique)</p> <p>P2.5 – Considera que algumas das atividades que realiza hoje, poderiam ser delegadas noutros profissionais? Justifique.</p>
c) Tendências e mudanças	b) Orientações do modelo de gestão e liderança
<p>P9- Quer dar algumas sugestões para a melhoria da atividade de inspetor da ASAE?</p> <p>P9.1- Especifique as melhorias a efetuar, nomeadamente ao nível da organização e gestão dos serviços, no desempenho das atividades, na motivação profissional, etc.</p> <p>P10- Quer dar mais algumas sugestões, por exemplo ao nível do planeamento e da organização da oferta das ações de formação contínua para a atividade de inspetor da ASAE?</p> <p>P10.1- Quais deverão ser as prioridades formativas?</p> <p>P10.2- Quem deverá participar na definição dessas prioridades e na organização das ações?</p> <p>P10.3- Que competências devem ser privilegiadas nas ações?</p> <p>P10.4- Outras sugestões que considere pertinentes.</p>	<p>P4.1- Quais são os principais aspetos organizacionais que possam estar relacionados com as lideranças existentes na ASAE?</p> <p>P4.2- A existência de uma visão organizacional?</p> <p>P4.3- A adoção de uma gestão por objetivos a nível das equipas de trabalho?</p>
Caraterização do entrevistado	
<p>P11-Sexo.</p> <p>P12-Idade.</p> <p>P13-Delegação/Unidade onde desempenha funções.</p> <p>P14-Tempo de Serviço.</p> <p>P15-Categoria profissional.</p>	

Outputs do tratamento do *corpus* das Entrevista (Iramuteq)

Organização temática do corpus:

Tema1: POP_x Prática e orientação profissional dominante

(1 - p1, 2 - p2, 3 - p3, 4 - p4)

Tema2: SAT_x Sentido e a direção da satisfação profissional no contexto da atividade de inspetor

(1 - p5)

Tema3: ISC_x Interesses e expetativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e competências

(1 - p6, 2 - p7, 3 - p8)

Tema4: SUG_x Melhoria das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE

(1 - p9, 2 - p10)

e: entrevista

sex: sexo (1- masculino; 2- feminino)

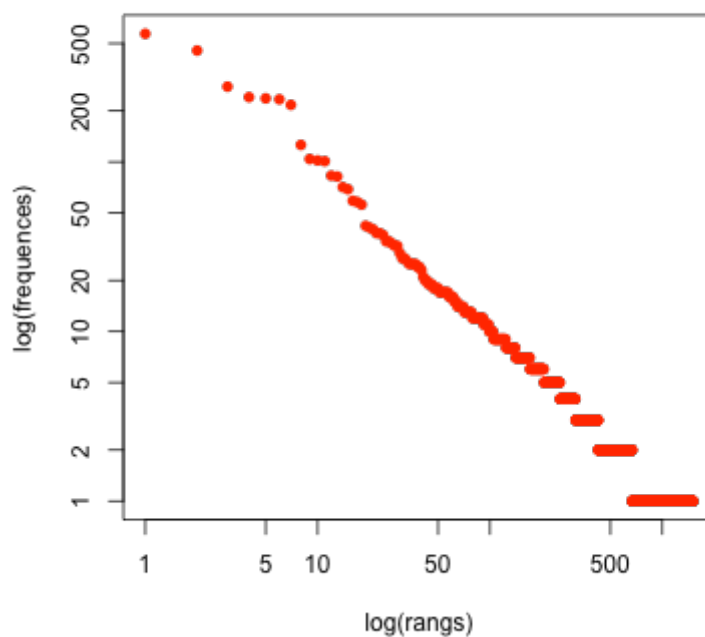
idad: 1- menos ou igual a 40; 2- 41 a 50anos; 3- 51 ou mais

antp: 1- menos ou igual a 5; 2- 6 a 15 anos; 3- 15 ou mais

**POP: Prática e orientação profissional dominante
 (1 - p1, 2 - p2, 3 - p3, 4 - p4)**

Nº de textos iniciais (UCI – unidade de contexto inicial): 72
 Nº de ocorrências: 7584
 Nº de formas (UCE – unidade de contexto elementar): 1502
 Nº de *hapax*: 835 (11.01% das ocorrências; 55.59% das formes)
 Média de ocorrências por texto: 105.33

POP: Diagrama de Zipf



POP: Fatores dos agrupamentos lexicais

	Valeurs propres	Pourcentages	Pourcentage cumules
facteur 1	0,391	27,879	27,879
facteur 2	0,372	26,533	54,412
facteur 3	0,336	23,977	78,389
facteur 4	0,303	21,611	100,000

++-+-+--+--+--+
 ||R|a|M|u|T|e|Q| - Wed Aug 19 23:52:56 2015
 +-+--+--+--+--+

Nombre de textes: 72
 Nombre de segments de texte: 227
 Nombre de formes: 2056
 Nombre d'occurrences: 7584
 Nombre de lemmes: 1502
 Nombre de formes actives: 1367
 Nombre de formes supplémentaires: 86
 Nombre de formes actives avec une fréquence >= 3: 346
 Moyenne de formes par segment: 33.409692
 Nombre de classes: 5
 174 segments classés sur 227 (76.65%)

V1	V2		V3	V4		V5	V6
***	nb classes		5	***			
**	classe		1	**			
****	eff.s.t.	eff.total	33	174	18.97	****	forme
			%		chi2		p
	17	23	73.91		52.07		econômicos 5.364107e-13
	17	24	70.83		48.73		agente 2.931647e-12
	11	14	78.57		35.20		relação 2.980348e-09
	8	11	72.73		22.08		vez 2.610526e-06
	8	11	72.73		22.08		sempre 2.610526e-06
	11	20	55.00		19.09		bom 1.245398e-05
	4	4	100.00		17.49		relacionamento 2.883602e-05
	4	4	100.00		17.49		junto 2.883602e-05
	4	4	100.00		17.49		surgir 2.883602e-05
	4	4	100.00		17.49		cordialidade 2.883602e-05
	4	4	100.00		17.49		cordial 2.883602e-05
	5	6	83.33		16.75		interprofissional 4.257349e-05
	5	7	71.43		13.06		situação 3.013779e-04
	3	3	100.00		13.04		usar 3.044100e-04
	3	3	100.00		13.04		mau 3.044100e-04
	4	5	80.00		12.48		apresentar 4.117504e-04
	7	13	53.85		11.12		pessoal 8.528845e-04
*		*	*		*		*
	22	70	31.43		11.84		*POP_2 0.0005807659
	6	13	46.15		6.76		*e_01 0.0093345388
**	classe		2	**			
****			36	174	20.69	****	
	11	11	100.00		45.01		consumidor 1.958037e-11
	11	13	84.62		34.99		alimentar 3.315253e-09
	10	12	83.33		30.82		segurança 2.825438e-08
	9	13	69.23		20.17		área 7.068844e-06
	5	5	100.00		19.73		saúde 8.901639e-06
	4	4	100.00		15.69		residência 7.445537e-05
	4	4	100.00		15.69		proteger 7.445537e-05
	4	4	100.00		15.69		garantir 7.445537e-05
	5	6	83.33		14.86		razão 1.157005e-04
	7	11	63.64		13.20		serviço 2.801441e-04
	3	3	100.00		11.70		concurso 6.244120e-04
	3	3	100.00		11.70		direito 6.244120e-04
	3	3	100.00		11.70		produto 6.244120e-04
	3	3	100.00		11.70		opc 6.244120e-04
	3	3	100.00		11.70		economia 6.244120e-04
	3	3	100.00		11.70		aliciante 6.244120e-04
	4	5	80.00		11.04		ficar 8.936110e-04
*		*	*		*		*
	19	21	90.48		70.88		*POP_1 3.792004e-17
	4	10	40.00		2.41		*antp_2 1.204832e-01
	2	4	50.00		2.14		* antp_1 1.431769e-01
**	classe		3	**			
****			35	174	20.11	****	
	8	8	100.00		33.30		liderança 7.887785e-09
	8	9	88.89		27.94		conhecer 1.253652e-07

A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e os seus Inspectores:
uma análise sociológica dos dilemas identitários do grupo profissional

V1	V2	V3	V4	V5	V6
8	11	72.73	20.23	são	6.875262e-06
8	12	66.67	17.38	dar	3.056886e-05
4	4	100.00	16.26	importância	5.523208e-05
6	9	66.67	12.80	visão	3.467011e-04
3	3	100.00	12.12	organizacional	4.979548e-04
3	3	100.00	12.12	exemplo	4.979548e-04
3	3	100.00	12.12	ênfase	4.979548e-04
3	3	100.00	12.12	exigir	4.979548e-04
4	5	80.00	11.49	organização	7.000639e-04
4	5	80.00	11.49	líder	7.000639e-04
6	10	60.00	10.50	pensar	1.191370e-03
*	*	*	*	*	*
21	38	55.26	37.38	*POP_4	9.731331e-10
6	11	54.55	8.66	*e_09	3.247766e-03
10	26	38.46	6.40	*antp_2	1.139239e-02
**	classe		4	**	
****	31	174	17.82	****	
13	13	100.00	64.81	administrativo	8.248546e-16
19	44	43.18	25.88	atividade	3.634299e-07
7	9	77.78	23.31	etc	1.382126e-06
6	7	85.71	22.96	operacional	1.650615e-06
4	4	100.00	18.89	desenvolver	1.387842e-05
4	4	100.00	18.89	tarefa	1.387842e-05
4	5	80.00	13.60	valorizar	2.267505e-04
4	5	80.00	13.60	hoje	2.267505e-04
4	5	80.00	13.60	ação	2.267505e-04
5	8	62.50	11.43	sim	7.207547e-04
4	6	66.67	10.13	entidade	1.460197e-03
*	*	*	*	*	*
24	70	34.29	21.70	*POP_2	3.194374e-06
5	11	45.45	6.13	*e_18	1.332020e-02
20	79	25.32	5.56	*sex_2	1.838303e-02
15	55	27.27	4.91	*idad_3	2.667412e-02
4	10	40.00	3.57	*e_16	5.897394e-02
16	67	23.88	2.74	*antp_3	9.806533e-02
**	classe		5	**	
****	39	174	22.41	****	
17	26	65.38	32.46	existir	1.218594e-08
10	14	71.43	21.03	cultura	4.513232e-06
5	5	100.00	17.82	novo	2.428488e-05
5	5	100.00	17.82	capacidade	2.428488e-05
5	5	100.00	17.82	negativo	2.428488e-05
13	23	56.52	17.73	profissional	2.545654e-05
6	7	85.71	16.81	sentido	4.141844e-05
3	3	100.00	10.57	presente	1.151368e-03
3	3	100.00	10.57	ideal	1.151368e-03
3	3	100.00	10.57	avaliação	1.151368e-03
3	3	100.00	10.57	avaliar	1.151368e-03
*	*	*	*	*	*
19	45	42.22	13.70	*antp_2	0.0002149894
6	11	54.55	6.97	*antp_3	0.0082822070
9	22	40.91	4.95	*e_11	0.0260312141
27	95	28.42	4.34	*sex_1	0.0371812876
12	38	31.58	2.35	*POP_4	0.1254109967

Nota: Profils - para cada classe:

n. (número que ordena as palavras na tabela);

eff. st (número de segmentos de texto que contém a palavra na classe);

eff. total (número de segmentos de texto no corpus que contém, ao menos uma vez, a palavra citada);

pourcentage (percentagem de ocorrência da palavra nos segmentos de texto nessa classe, em relação a sua ocorrência no corpus);

chi2 χ^2 (X2 de associação da palavra com a classe);

Type (classe gramatical em que a palavra foi identificada no dicionário de formas);

Forme (identifica a palavra)

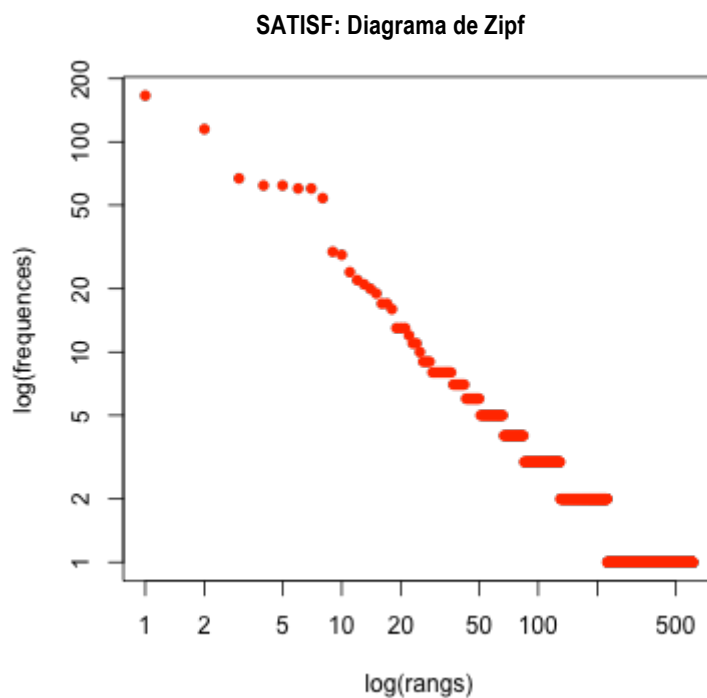
P (identifica o nível de significância da associação da palavra com a classe).

POP: Principais frequências lexicais

inspetor	69
atividade	59
asae	56
inspeção	40
existir	34
todo	33
profissional	27
objetivo	27
económicos	25
agente	25
área	24
alimentar	23
bom	21
relação	19
geral	19
bem	19
serviço	18
segurança	18
pessoa	18
função	18
vez	17
sempre	17
pessoal	17
mesmo	17
matéria	17
já	17
direção	17
nável	16
cultura	16
carreira	16
administrativo	16
dar	15
consumidor	15
considerar	15
querer	14
qualidade	14
planeamento	14
local	14
dia	14
trabalhar	13
investigação	13
cumprir	13
competência	13
visão	12
situação	12
pensar	12
maior	12
importante	12
formação	12
conhecimento	12
chefia	12
casa	12
técnica	11
respeito	11
instituição	11
fiscalização	11
conhecer	11
técnico	10
igae	10
colega	10

**SATISF: Sentido e a direção da satisfação profissional no contexto da atividade de inspetor
 (1 - p5)**

Nombre de textes: 51
 Nombre d'occurrences: 1990
 Nombre de formes: 612
 Nombre d'hapax: 388 (19.50%des occurrences - 63.40% des formes)
 Moyenne d'occurrences par texte: 39.02



SATISF: Fatores dos agrupamentos lexicais

	Valeurs propres	Pourcentages	Pourcentage cumules
facteur 1	0,746	59,879	59,879
facteur 2	0,500	40,121	100,000

+--+--+--+--+--+

|j|R|a|M|u|T|e|Q| - Wed Aug 26 12:24:12 2015

+--+--+--+--+--+

Nombre de textes: 51
 Nombre de segments de texte: 75
 Nombre de formes: 766
 Nombre d'occurrences: 1990
 Nombre de lemmes: 612
 Nombre de formes atives: 537
 Nombre de formes supplémentaires: 49
 Nombre de formes atives avec une fréquence >= 3: 87
 Moyenne de formes par segment: 26.533333
 Nombre de classes: 3
 41 segments classés sur 75 (54.67%)

V1	V2	V3	V4	V5	V6	
***	nb classes		3	***		
**	classe		1	**		
****		13	41	31.71	****	
	9	11	81.82	17.43	trabalho	2.975305e-05
	6	6	100.00	15.14	profissional	9.990702e-05
	5	5	100.00	12.26	chefia	4.615438e-04
	5	5	100.00	12.26	satisfação	4.615438e-04
	5	5	100.00	12.26	indispensável	4.615438e-04
	5	6	83.33	8.65	reconhecimento	3.268665e-03
	4	5	80.00	6.13	satisfação_no_trabalho	1.326737e-02
	4	6	66.67	3.97	falta	4.640090e-02
*	*	*	*	*	*	*
	11	19	57.89	11.21	*SAT_1	0.000811758
	6	12	50.00	2.62	*idad_3	0.105409347
	1	1	100.00	2.21	*antp_1	0.137323958
	1	1	100.00	2.21	*e_05	0.137323958
	1	1	100.00	2.21	*e_04	0.137323958
	1	1	100.00	2.21	*e_13	0.137323958
**	classe		2	**		
****		14	41	34.15	****	
	9	9	100.00	22.24	especialização	2.407541e-06
	8	8	100.00	19.17	jurídico	1.196512e-05
	8	8	100.00	19.17	área	1.196512e-05
	7	7	100.00	16.28	policial	5.465457e-05
	7	8	87.50	12.58	domínio	3.893919e-04
	5	5	100.00	10.98	prático	9.199400e-04
	4	4	100.00	8.55	campo	3.458522e-03
	5	6	83.33	7.56	maior	5.960787e-03
	3	3	100.00	6.24	pensar	1.247216e-02
	3	3	100.00	6.24	atuação	1.247216e-02
*	*	*	*	*	*	*
	13	17	76.47	23.14	*antp_2	1.509898e-06
	9	18	50.00	3.59	*antp_1	5.825295e-02
**	classe		3	**		
****		14	41	34.15	****	
	6	7	85.71	9.98	vez	0.001580365
	4	4	100.00	8.55	resposta	0.003458522
	4	4	100.00	8.55	mesmo	0.003458522
	3	3	100.00	6.24	inspeção	0.012472162
	4	5	80.00	5.32	outro	0.021028169
	4	5	80.00	5.32	existir	0.021028169
	4	5	80.00	5.32	anterior	0.021028169
	12	23	52.17	7.57	*sex_1	0.005929404
	3	3	100.00	6.24	*e_01	0.012472162
	2	2	100.00	4.05	*e_07	0.044042152
	9	18	50.00	3.59	*antp_1	0.058252947
	8	17	47.06	2.15	*idad_1	0.142258142

**ICS: Interesses e expetativas dos inspetores da ASAE no âmbito dos saberes e competências a desenvolver e na (re)apropriação de saberes e competências
(1 - p6, 2 - p7, 3 - p8)**

Résumé

Nombre de textes: 69

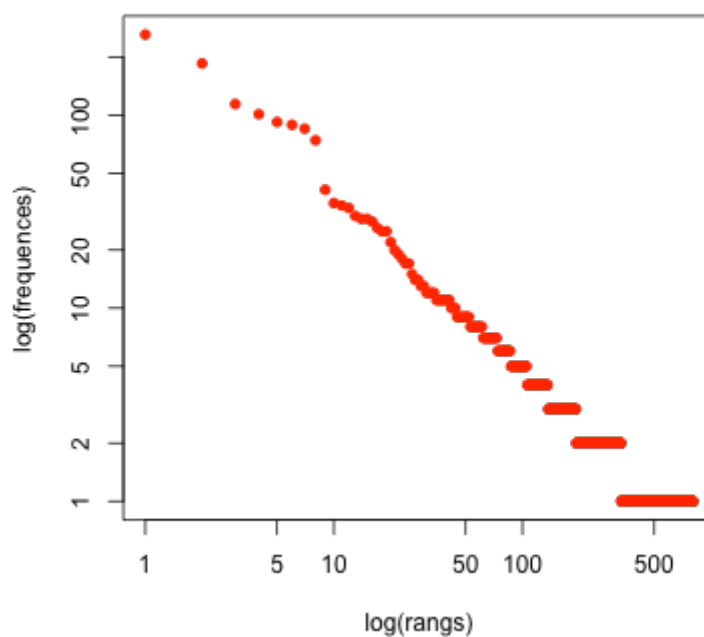
Nombre d'occurrences: 3115

Nombre de formes: 800

Nombre d'hapax: 467 (14.99%des occurrences - 58.38% des formes)

Moyenne d'occurrences par texte: 45.14

ICS: Diagrama de Zipf



ICS: Fatores dos agrupamentos lexicais

	Valeurs propres	Pourcentages	Pourcentage cumules
facteur 1	0,625	43,238	43,238
facteur 2	0,477	32,973	76,211
facteur 3	0,344	23,789	100,000

A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e os seus Inspectores:
uma análise sociológica dos dilemas identitários do grupo profissional

+--+--+--+--+--+

||R|a|M|u|T|e|Q| - Mon Aug 24 12:11:59 2015

+--+--+--+--+--+

Nombre de textes: 69
 Nombre de segments de texte: 111
 Nombre de formes: 1043
 Nombre d'occurrences: 3115
 Nombre de lemmes: 800
 Nombre de formes atives: 706
 Nombre de formes supplémentaires: 59
 Nombre de formes atives avec une fréquence >= 3: 139
 Moyenne de formes par segment: 28.063063
 Nombre de classes: 4
 72 segments classés sur 111 (64.86%)

V1 ***	V2 nb classes	V3	V4 4 ***	V5	V6
**	classe		1 **		
****		19	72 26.39	****	
	7	7 100.00	21.63	função	3.307862e-06
	6	7 85.71	14.05	existir	1.781435e-04
	4	4 100.00	11.81	dia	5.877937e-04
	4	4 100.00	11.81	desempenhar	5.877937e-04
	5	6 83.33	10.93	necessário	9.480230e-04
	3	3 100.00	8.73	desempenho	3.126278e-03
	8	15 53.33	7.08	inspetor	7.788547e-03
	4	6 66.67	5.47	nunca	1.938483e-02
	4	6 66.67	5.47	considerar	1.938483e-02
	3	4 75.00	5.15	formativo	2.321734e-02
	4	7 57.14	3.78	dever	5.201361e-02
	3	5 60.00	3.12	necessidade	7.710704e-02
	2	3 66.67	2.61	resposta	1.058979e-01
	2	3 66.67	2.61	curso	1.058979e-01
*	*	*	*	*	*
	15	36 41.67	8.65	*sex_1	0.003268030
	12	26 46.15	8.18	*idad_1	0.004225722
	12	27 44.44	7.25	*antp_1	0.007089905
	4	6 66.67	5.47	*e_17	0.019384829
	3	4 75.00	5.15	*e_07	0.023217340
	3	4 75.00	5.15	*e_15	0.023217340
**	classe		2 **		
****		17	72 23.61	****	
	10	11 90.91	32.60	policial	1.130610e-08
	8	8 100.00	29.12	especialização	6.811372e-08
	4	4 100.00	13.70	vez	2.141781e-04
	4	4 100.00	13.70	campo	2.141781e-04
	6	8 75.00	13.18	domínio	2.833244e-04
	7	11 63.64	11.53	jurídico	6.839641e-04
	3	3 100.00	10.13	maior	1.460435e-03
	3	4 75.00	6.20	prático	1.276641e-02
	3	5 60.00	3.94	vertente	4.701805e-02
	3	5 60.00	3.94	pensar	4.701805e-02
	2	3 66.67	3.22	saber	7.285552e-02
	2	3 66.67	3.22	inspeção	7.285552e-02
	2	3 66.67	3.22	seguir	7.285552e-02
	2	3 66.67	3.22	momento	7.285552e-02
	2	3 66.67	3.22	apresentar	7.285552e-02
	3	6 50.00	2.53	atividade	1.119004e-01
	3	6 50.00	2.53	atuação	1.119004e-01
*	*	*	*	*	*
	15	18 83.33	47.46	*antp_2	5.611028e-12
	9	27 33.33	2.26	*antp_1	1.324153e-01
**	classe		3 **		
****		21	72 29.17	****	
	18	22 81.82	42.51	formação	7.035227e-11

V1	V2	V3	V4	V5	V6	
	7	7	100.00	18.83	organização	1.428440e-05
	8	9	88.89	17.76	ação	2.509259e-05
	10	13	76.92	17.51	técnica	2.853368e-05
	5	5	100.00	13.05	participar	3.034398e-04
	5	5	100.00	13.05	relacional	3.034398e-04
	10	15	66.67	12.90	área	3.291183e-04
	6	7	85.71	12.00	humano	5.316893e-04
	4	4	100.00	10.29	já	1.340641e-03
	4	4	100.00	10.29	colaborar	1.340641e-03
	10	17	58.82	9.47	todo	2.083765e-03
	7	10	70.00	9.37	contínuo	2.202894e-03
	3	3	100.00	7.60	organizar	5.828793e-03
	3	3	100.00	7.60	inúmero	5.828793e-03
	4	5	80.00	6.72	promoção	9.531188e-03
	6	10	60.00	5.34	asae	2.079505e-02
	5	8	62.50	4.84	conhecimento	2.780148e-02
	3	4	75.00	4.31	nível	3.796755e-02
	4	7	57.14	2.94	importante	8.654749e-02
	2	3	66.67	2.13	critério	1.443654e-01
*	*	*	*	*	*	*
	19	29	65.52	31.06	*ISC_2	2.505553e-08
	16	31	51.61	13.28	*antp_3	2.688005e-04
	14	26	53.85	12.00	*idad_3	5.326799e-04
	15	36	41.67	5.45	*sex_2	1.962017e-02
	3	4	75.00	4.31	*e_02	3.796755e-02
	3	4	75.00	4.31	*e_04	3.796755e-02
	4	7	57.14	2.94	*e_18	8.654749e-02
	1	1	100.00	2.46	*e_12	1.165725e-01
**	classe		4	**		
****		15	72	20.83	****	
	9	9	100.00	39.09	satisfação	4.056010e-10
	9	10	90.00	33.68	trabalho	6.480663e-09
	9	10	90.00	33.68	profissional	6.480663e-09
	6	6	100.00	24.87	chefia	6.124274e-07
	5	5	100.00	20.42	indispensável	6.224452e-06
	5	7	71.43	12.03	falta	5.221918e-04
	5	7	71.43	12.03	reconhecimento	5.221918e-04
	3	4	75.00	7.53	funcionário	6.053306e-03
	2	3	66.67	3.99	remuneração	4.584759e-02
	2	3	66.67	3.99	realizar	4.584759e-02
	2	3	66.67	3.99	insatisfeito	4.584759e-02
	2	3	66.67	3.99	fundamental	4.584759e-02
	2	4	50.00	2.18	claro	1.394045e-01
*	*	*	*	*	*	*
	13	21	61.90	30.32	*ISC_1	3.659217e-08
	5	14	35.71	2.33	*antp_2	1.266234e-01

ICS: principais frequências lexicais

formação	29
todo	25
sim	25
área	22
inspetor	20
asae	19
atividade	18
técnica	17
trabalho	17
falta	15
profissional	14
saber	13
inspeção	13
policial	12
jurídico	12
ação	12
organização	11
existir	11
especialização	11
dever	11
contínuo	11
conhecimento	11
matéria	10
vez	9
satisfação	9
chefia	9
outro	8
humano	8
função	8
domínio	8
atuação	8
vertente	7
reconhecimento	7
pensar	7
operacional	7
nunca	7
necessidade	7
mesmo	7
importante	7
dia	7
anterior	7
técnico	6
situação	6
participar	6
necessário	6
maior	6
formativo	6
forma	6
desempenhar	6
consumidor	6
considerar	6
competência	6
ver	5
teórico	5
serviço	5
resposta	5
relacional	5
promoção	5
já	5
interesse	5
indispensável	5
grande	5
funcionário	5
essencial	5
claro	5
campo	5
alimentar	5
vista	4
sempre	4
segurança	4
seguir	4
prático	4
possível	4
policial	4
nível	4
momento	4
instituição	4
igae	4
direito	4
diferente	4
desenvolvimento	4
desenvolver	4
cumprir	4
contrário	4
colega	4
colaborar	4
bem	4
ainda	4
agente	4
trabalhar	3
termo	3
sentir	3

ICS: principais frequências lexicais

remuneração	3
regra	3
reconhecer	3
realização	3
realizar	3
querer	3
público	3
profissão	3
produto	3
pouco	3
pessoal	3
parecer	3
organizar	3
muita	3
ministério	3
menos	3
medida	3
liderança	3
inúmero	3
investigação	3
inspetiva	3
insatisfeito	3
igual	3
futuro	3
fundamental	3
formador	3
fiscalização	3
expetativa	3
específico	3
devido	3
desempenho	3
dar	3
curso	3
critério	3
controlo	3
contribuir	3
constante	3
conseguir	3
científico	3
carreira	3
atualmente	3
assunto	3
apresentar	3
aplicar	3

**SUG: Melhoria das práticas quotidianas da atividade de inspetor da ASAE
(1 - p9, 2 - p10)**

Résumé

Nombre de textes: 100

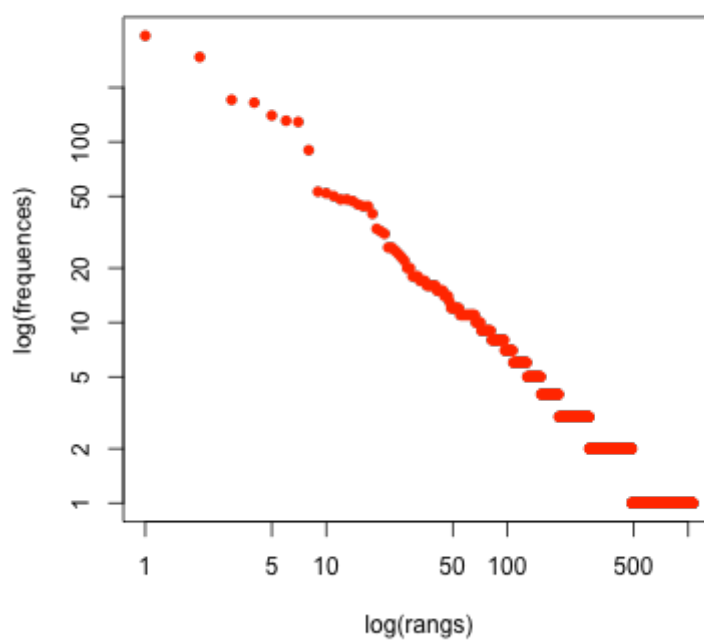
Nombre d'occurrences: 4762

Nombre de formes: 1059

Nombre d'hapax: 572 (12.01%des occurrences - 54.01% des formes)

Moyenne d'occurrences par texte: 47.62

SUG: Diagrama de Zipf



SUG: Fatores dos agrupamentos lexicais

	Valeurs propres	Pourcentages	Pourcentage cumules
facteur 1	0,464	28,337	28,337
facteur 2	0,365	22,287	50,624
facteur 3	0,324	19,779	70,403
facteur 4	0,298	18,172	88,574
facteur 5	0,187	11,426	100,000

+--+--+--+--+--+

|i|R|a|M|u|T|e|Q| - Wed Aug 19 23:59:12 2015

+--+--+--+--+--+

Nombre de textes: 100
 Nombre de segments de texte: 165
 Nombre de formes: 1421
 Nombre d'occurrences: 4762
 Nombre de lemmes: 1059
 Nombre de formes actives: 956
 Nombre de formes supplémentaires: 67
 Nombre de formes actives avec une fréquence >= 3: 224
 Moyenne de formes par segment: 28.860606
 Nombre de classes: 6
 127 segments classés sur 165 (76.97%)

***	V1	V2	V3	V4	V5	V6
**		nb classes	6	***		
****	classe		1	**		
		19	127	14.96	****	
	7	7	100.00	42.11	organização	8.625763e-11
	6	6	100.00	35.80	participar	2.190486e-09
	14	34	41.18	25.08	formação	5.495126e-07
	4	4	100.00	23.48	já	1.264652e-06
	4	4	100.00	23.48	colaborar	1.264652e-06
	7	11	63.64	22.43	contínuo	2.181527e-06
	4	5	80.00	17.31	promoção	3.181811e-05
	8	17	47.06	15.89	conhecimento	6.696742e-05
	8	19	42.11	12.94	técnica	3.216487e-04
	5	9	55.56	12.55	humano	3.968557e-04
	9	24	37.50	11.82	asae	5.870596e-04
	6	13	46.15	11.08	ação	8.744061e-04
*		*	*	*	*	*
	15	35	42.86	29.55	*Sug_3	5.438491e-08
	3	5	60.00	8.30	*e_06	3.966573e-03
**	classe		2	**		
****		22	127	17.32	****	
	11	20	55.00	23.53	dever	1.230507e-06
	6	8	75.00	19.83	importante	8.458852e-06
	4	4	100.00	19.71	prática	9.004593e-06
	5	6	83.33	19.16	considerar	1.202184e-05
	12	27	44.44	17.61	inspetor	2.709592e-05
	7	13	53.85	13.49	ação	2.399724e-04
	10	26	38.46	10.20	todo	1.404269e-03
	10	26	38.46	10.20	área	1.404269e-03
*		*	*	*	*	*
	5	9	55.56	9.89	*e_02	0.001665214
	8	21	38.10	7.58	*Sug_2	0.005900978
	15	55	27.27	6.71	*antp_3	0.009608685
	1	1	100.00	4.81	*e_12	0.028285096
	3	7	42.86	3.37	*e_07	0.066289271
	14	63	22.22	2.10	*sex_2	0.147754042
**	classe		3	**		
****		32	127	25.2	****	
	10	11	90.91	27.59	outro	1.498874e-07
	8	9	88.89	20.85	bem	4.971616e-06
	5	5	100.00	15.45	situação	8.462284e-05
	5	5	100.00	15.45	agente	8.462284e-05
	6	7	85.71	14.40	necessário	1.481855e-04
	7	9	77.78	14.21	vez	1.636117e-04
	4	4	100.00	12.26	medida	4.624793e-04
	7	10	70.00	11.56	existir	6.737527e-04
	5	6	83.33	11.29	resposta	7.780897e-04
	6	8	75.00	11.24	forma	8.024545e-04
*		*	*	*	*	*
	7	10	70.00	11.56	*e_01	0.0006737527

A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica e os seus Inspectores:
uma análise sociológica dos dilemas identitários do grupo profissional

V1	V2	V3	V4	V5	V6
15	32	46.88	10.67	*idad_2	0.0010911300
24	64	37.50	10.36	*sex_1	0.0012869226
17	49	34.69	3.82	*antp_1	0.0507104501
5	10	50.00	3.54	*e_09	0.0597989120
6	13	46.15	3.37	*e_11	0.0662049566
9	23	39.13	2.89	*antp_2	0.0889616864
3	6	50.00	2.06	*e_08	0.1516576309
**	classe		4	**	
****		16	127	12.6	****
6	6	100.00	43.69	possuir	3.849195e-11
4	4	100.00	28.65	criação	8.660484e-08
4	5	80.00	21.47	termo	3.586078e-06
3	4	75.00	14.61	querer	1.325325e-04
3	4	75.00	14.61	certo	1.325325e-04
5	11	45.45	11.81	bom	5.901198e-04
6	15	40.00	11.60	inspeção	6.601389e-04
3	6	50.00	8.00	serviço	4.676599e-03
3	6	50.00	8.00	fiscalização	4.676599e-03
*	*	*	*	*	*
10	19	52.63	32.52	*Sug_1	1.180308e-08
6	17	35.29	9.18	*e_18	2.444801e-03
**	classe		5	**	
****		20	127	15.75	****
10	14	71.43	36.77	policial	1.331498e-09
7	10	70.00	24.08	especialização	9.245231e-07
6	8	75.00	22.59	prático	2.003642e-06
6	8	75.00	22.59	domínio	2.003642e-06
4	4	100.00	22.10	seguir	2.593584e-06
5	6	83.33	21.68	direito	3.220611e-06
8	15	53.33	18.11	jurádico	2.085571e-05
4	5	80.00	16.19	campo	5.714532e-05
3	4	75.00	10.93	processual	9.469963e-04
4	7	57.14	9.57	vertente	1.980337e-03
*	*	*	*	*	*
13	23	56.52	35.19	*Sug_4	2.986445e-09
11	48	22.92	2.99	*idad_1	8.384668e-02
11	49	22.45	2.70	*antp_1	1.003453e-01
2	5	40.00	2.31	*e_04	1.287687e-01
2	5	40.00	2.31	*e_15	1.287687e-01
**	classe		6	**	
****		18	127	14.17	****
9	9	100.00	58.66	satisfação	1.877202e-14
7	7	100.00	44.86	reconhecimento	2.114672e-11
11	17	64.71	41.20	trabalho	1.373199e-10
9	13	69.23	36.09	profissional	1.884321e-09
5	5	100.00	31.52	indispensável	1.975318e-08
6	10	60.00	18.74	chefia	1.498230e-05
5	9	55.56	13.64	falta	2.218322e-04
3	4	75.00	12.56	remuneração	3.936837e-04
*	*	*	*	*	*
15	23	65.22	60.16	*Sug_5	8.750686e-15
1	2	50.00	2.14	*e_05	1.431178e-01

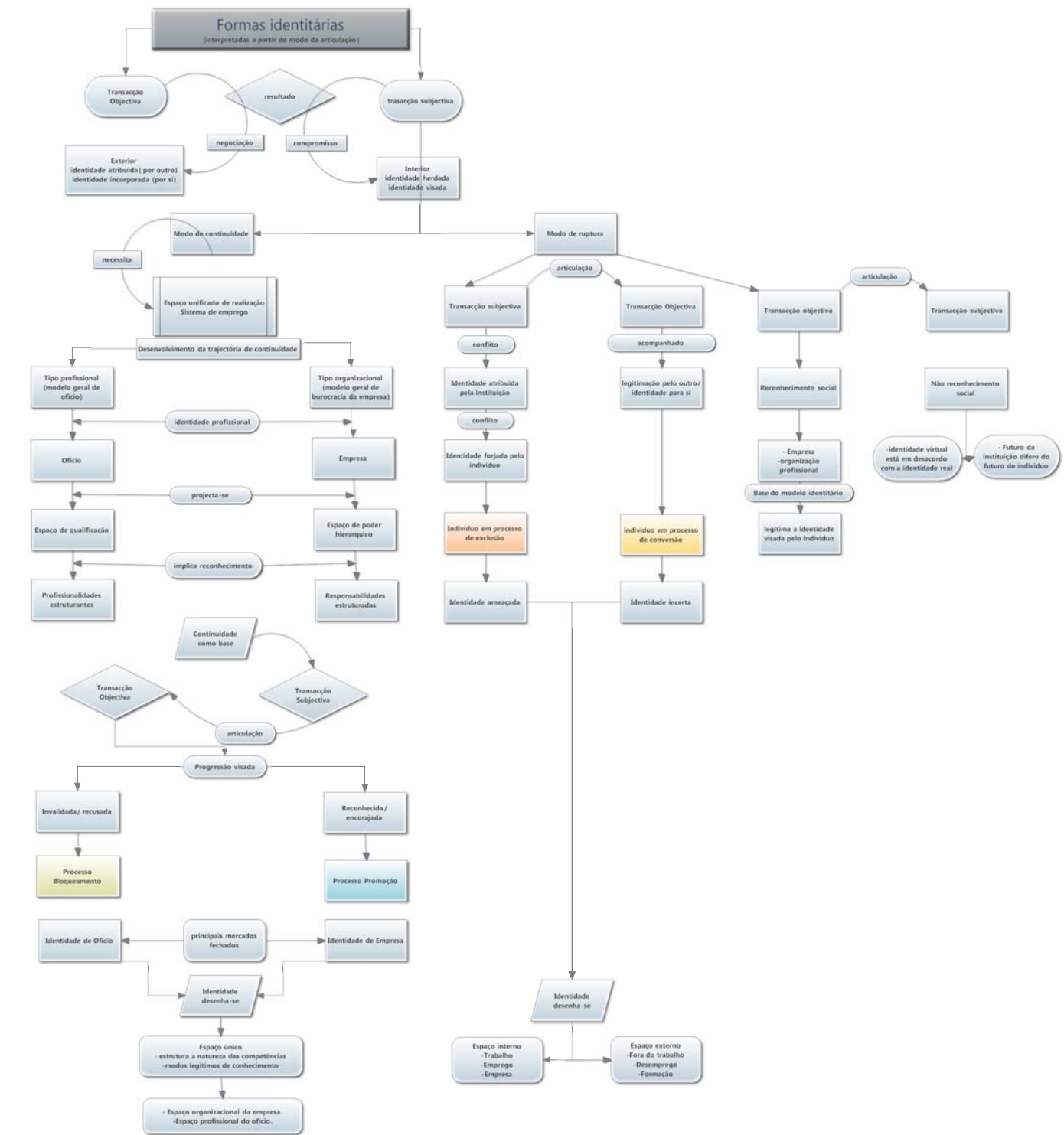
SUG: principais frequências lexicais

inspetor	47
formação	44
todo	33
dever	32
área	31
atividade	26
asae	26
sim	25
técnica	24
trabalho	23
matéria	18
ação	18
inspeção	17
conhecimento	17
policial	16
maior	16
jurídico	16
falta	16
profissional	15
especialização	14
chefia	14
vez	12
outro	12
organização	12
nível	12
existir	12
bom	12
técnico	11
operacional	11
mesmo	11
importante	11
função	11
funcionário	11
dia	11
contínuo	11
competência	11
bem	11
atuação	11
necessário	10
humano	10
vertente	9
tempo	9
serviço	9
segurança	9
satisfação	9
pensar	9
necessidade	9
alimentar	9
reconhecimento	8
prático	8
nunca	8
formativo	8
forma	8
específico	8
domínio	8
direito	8
desenvolver	8
consumidor	8
anterior	8
situação	7
sentir	7
resposta	7
realizar	7
possível	7
essencial	7
desempenhar	7
considerar	7
base	7
ver	6
sempre	6
remuneração	6
questão	6
possuir	6
pessoal	6
participar	6
nossa	6
grande	6
fiscalização	6
desenvolvimento	6
dar	6
agente	6
teórico	5
termo	5
relacional	5
regra	5
prática	5
promoção	5
prioridade	5
pessoa	5
objetivo	5
melhor	5
legislação	5

SUG: principais frequências lexicais

investigação	5
interesse	5
instituição	5
indispensável	5
cumprir	5

colega	5
claro	5
carreira	5
campo	5
aplicar	5



	BLOQUEAMENTO	PROMOÇÃO	EXCLUSÃO	CONVERSÃO
Momentos privilegiados de biografia profissional ideal	Momento de consolidação da identidade	Momento de reconhecimento da identidade	Momento do envelhecimento da identidade	Momento da construção da identidade
Tipo de carreira/ espaço tempo	Aquisição progressiva de qualificação	Acesso à responsabilidade	Passagem à reforma	Formação inicial
Identidade	Espaço Ofício	Espaço Empresa	Espaço fora do Trabalho	Espaço Formação
Tipos privilegiados de saber	Identidade de ofício/especializada	Identidade confirmada	Identidade de exclusão/ameaçada	Identidade incerta
	- Saberes profissionais (articulação entre os saberes práticos e os saberes técnicos)	- Saber de organização (articulação entre os saberes práticos e teóricos)	- Saberes práticos - Experiência	- Saberes técnicos (autonomia e acumulação de distinções culturais)
	- Lógica da qualificação do trabalho (FAZER)	- Lógica da responsabilidade (SER)	- Lógica instrumental do trabalho para o salário (TER)	- Lógica da reconversão permanente (SABER)
		- Modelo de competências / valorizado	- Modelo de competências / conflito	



Autoridade de Segurança Alimentar e Económica
Órgão de Polícia Criminal



ASAEnews

http://www.asae.pt | 03 Novembro de 2015

EM DESTAQUE

ASAEnews Edição Especial - 10º Aniversário



EDITORIAL

Comemora-se hoje o **10º aniversário da ASAE**, sem dúvida uma data relevante na medida em que a organização completa a sua primeira década de existência, ficando claro o seu papel na sociedade portuguesa ao assegurar uma eficaz fiscalização na área alimentar e económica.

Neste ano, precisamente por ser o 10º aniversário, a ASAE realizou 10 sessões ao longo do país, de Faro a Mirandela, terminando no dia 3 de novembro no Porto, com o objetivo claro de afirmar que as comemorações foram contínuas e desconcentradas e que há uma inequívoca rede de serviços desconcentrados unidos e associados ao propósito geral da organização, que aliás é só uma, tendo assistido a tais eventos mais de 1500 participantes.

» [Ver mais](#)

Atividade Operacional

A ASAE tem pautado a sua atividade nos últimos dez anos por uma intervenção forte e incisiva no mercado, prossequindo a sua missão de fiscalização do cumprimento da legislação reguladora do exercício das atividades económicas, nos setores alimentar e não alimentar.

» [Ver mais](#)



Decisão dos Processos de Contraordenação

A ASAE detém competências de decisão dos processos de contraordenação em matéria económica, relativamente aos quais lei específica lhe atribui competência para esse efeito.

Nesta matéria, a ASAE sucedeu nas atribuições e competências da extinta Comissão de Aplicação de Coimas em Matéria Económica e de Publicidade (CACMEP), por força do disposto na alínea g) do n.º 3 do artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 126-C/2011, de 29 de dezembro, conjugado com o disposto no artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 194/2012, de 23 de agosto.

» [Ver mais](#)

Avaliação e Comunicação de Riscos Alimentares

A atividade desenvolvida engloba uma vasta e multifacetada gama de áreas de intervenção, fruto do vasto leque de competências que lhe estão confiadas. De entre essas áreas, é de salientar a componente de suporte/apoio técnico à atividade operacional, os estudos científicos desenvolvidos, a representação institucional, as atividades como ponto focal da EFSA, o desenvolvimento de projetos que visam a comunicação de risco alimentar e a coordenação técnica do plano de controlo do géneros alimentícios, efetuado mediante a colheita de amostras.

» [Ver mais](#)



Atividade Laboratorial

No âmbito das atribuições da ASAE, aos laboratórios (de Bebidas e Produtos Vitivinícolas - LBPV, de Físico-química-LFQ e de Microbiologia-LM) compete realizar análises destinadas ao controlo oficial dos alimentos na perspectiva de prevenção e repressão das infrações contra a genuinidade e qualidade dos géneros alimentícios e respetivas matérias-primas.



» [Ver mais](#)

Cooperação Internacional

Desde a sua criação, a ASAE, em termos de cooperação internacional orientou a sua atividade para os países de língua oficial portuguesa, com os quais celebrou Protocolos de Cooperação.



» [Ver mais](#)



Áreas de Suporte

A gestão dos recursos disponíveis (humanos, financeiros, patrimoniais e tecnológicos) contribuiu ao longo destes dez anos para a melhoria dos níveis de eficiência da organização e para o aumento dos seus níveis de eficácia na consecução dos objetivos, assumindo um papel decisivo à atividade core da organização.

» [Ver mais](#)

Responsabilidade Social

A responsabilidade social por definição é a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais de uma organização e interação com as partes interessadas, no sentido de contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo (Livro verde da Comissão Europeia, 2001).



» [Ver mais](#)

[Subscrever Newsletter](#) | [Alterar subscrição](#) | [Eliminar subscrição](#) | [Comentários e Sugestões](#)

[Sugerir Newsletter](#) »

[Se tem dificuldades em visualizar a newsletter](#) »



ASAE

Instrumentos de Gestão

Fiscalização

Controlo Interno **novo**

Avaliação e Comunicação de Riscos Alimentares

Laboratório de Segurança Alimentar

Consumidores e Operadores Económicos

Legislação

EFSA

Formação

Reclamações e Denúncias

Galeria de Imagens

Notícias

Newsletter **novo**Riscos e Alimentos **novo**

Opinião dos Nossos Parceiros

Responsabilidade Social


[Página inicial](#) »


Responsabilidade Social

A **responsabilidade social** por definição é a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais de uma organização e interação com as partes interessadas, no sentido de contribuir para uma sociedade mais justa e para um ambiente mais limpo (Livro verde da Comissão Europeia, 2001).

A ASAE, em convergência com esses princípios definiu compromissos na sua **Carta de Responsabilidade Social** (disponível em www.asae.pt), designadamente, a gestão sustentável, valorização das pessoas, integridade ética e participação) e rege-se na observância dos princípios fundamentais da **Carta Ética da Administração Pública** (serviço público, legalidade, justiça e da imparcialidade, igualdade, proporcionalidade, colaboração e da boa fé, qualidade, lealdade, e competência e responsabilidade).

A atuação da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, articulada com o seu papel de entidade de inspeção e de investigação, tem dado **continuidade às práticas de responsabilidade social**, das quais damos aqui destaque às seguintes:

dimensão interna

Satisfação e coesão dos colaboradores

Criação de uma rede de **30 dormitórios** a nível nacional, no apoio às atividades inspetiva e formativa, e de uma **bolsa interna de 14 formadores** na área inspetiva.

Criação de novos armazéns nos pólos logísticos de **Castelo Branco** e **Barcelos** levando a uma gestão mais eficiente dos recursos versus armazenamento de bens apreendidos resultantes da abrangência territorial da área inspetiva.

Constituição de um Centro de Formação da ASAE em Castelo Branco, como suporte formativo, especificamente para a área inspetiva.

Ação pioneira na Administração Pública (prévia ao instituído legalmente) da **medição das fibras de amianto no ar ambiente** das instalações da ASAE com cobertura de fibrocimento, no sentido de garantir adequadas condições de saúde no trabalho.

Arranque na realização de exames médicos aos trabalhadores tendo em conta a exposição aos riscos profissionais.

dimensão externa

Ambiental

Primar pela **não destruição de material apreendido** contrafeito e perdido a favor do Estado, tendo especial cuidado na sua triagem e seleção para reciclagem, contribuindo para o não desperdício.

Garantir o recurso a empresas certificadas, quer no caso de destruição dos bens apreendidos, quer no encaminhamento para tratamento final de resíduos laboratoriais, cuja preocupação é a de minimizar impactos ambientais negativos.

Solidariedade social

Doações de bens apreendidos perdidos a favor do Estado.

centros de apoio comunitários	11
apoio a crianças e jovens	8
santa casas de misericórdia locais	7
apoio e defesa dos animais	6
instituições de apoio de âmbito nacional	1
instituição de conservação das espécies e habitats	1
Instituição pública de reinserção social	1
outras	3

*Dados reportados ao período
janeiro - outubro de 2015*

No total, em 2015, estas entidades foram beneficiárias de **16.100 kg** de produtos alimentares e **3.500 peças** de vestuário e complementos, num valor que já ultrapassa os **200.000 euros**.



Distribuição territorial das doações por distrito entre janeiro a outubro de 2015

Sabia que... Sabia que...!!!

eixo ambiental

Preocupação com a proteção do meio ambiente

Recolha de tinteiros e consumíveis informáticos

Recolha de papel

Recolha apropriada de resíduos laboratoriais

Renovação da frota automóvel e dentro dos condicionamentos impostos pelas regras de aquisição/aluguer de veículos por parte do Estado - de forma a que apenas uma parte muito residual de veículos não cumpra integralmente as quotas ecológicas quanto à emissão de gases

A Unidade Operacional de Alentejo da ASAE aderiu à campanha "TROCA DE PAPEL POR ALIMENTOS", do BANCO ALIMENTAR?

Por cada tonelada de papel angariado é entregue pela empresa Químa o equivalente a 100 euros em produtos alimentares básicos.

Desde o início da constituição da ASAE que a impressão de documentos é, regra geral, frente e verso e em modo de rascunho monocromático.

eixo social

A ASAE é membro da Rede de Responsabilidade Social das Organizações (RSO)?

Rede RSO - o que é?
A rede RSO é uma estrutura aberta, multisetorial e multifuncional que agrupa instituições de Referência do mundo empresarial e da sociedade civil em Portugal, que promove a responsabilidade social nas organizações.



Área Reservada
special [Login](#) » sário

Acessibilidade | Política de Privacidade e Segurança

Ficha Técnica - masterlink
Última Atualização: 2016-03-04



INSPETORES POR UNIDADE ORGÂNICA

ESTRUTURA	UNIDADE ORGÂNICA	INSPEÇÃO (inclui CEM)	CARRERA	TRABALHADORES MAPA DE PESSOAL	TRABALHADORES MOBILIDADE INTERNA
CENTRAL	UNO	6	Inspetor Superior Inspetor Adjunto	3 3	
	UNIIC	25	Inspetor Superior Inspetor Técnico Inspetor Adjunto	1 1 23	
	DAJC	2	Inspetor Superior	1	1 - DG Serviços Prisionais
NORTE	URN	56	Inspetor Superior Inspetor Técnico Inspetor Adjunto	19 3 33	1 - DG Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos
	UO III / MIR	11	Inspetor Superior Inspetor Adjunto	2 9	
CENTRO	URC	31	Inspetor Superior Inspetor Técnico Inspetor Adjunto	9 6 16	
	UO VI / CTB	11	Inspetor Superior Inspetor Técnico Inspetor Adjunto	6 2 3	
SUL	URS	62	Inspetor Superior Inspetor Técnico Inspetor Adjunto	11 11 40	
	UO X / STR	8	Inspetor Superior Inspetor Adjunto	6 2	
	UO XI / ALE	14	Inspetor Superior Inspetor Técnico Inspetor Adjunto	2 0 12	
	UO XII / ALG	14	Inspetor Superior Inspetor Técnico Inspetor Adjunto	5 1 8	
	TOTAL	240		238	2

h



OUTRAS CARRERAS POR UNIDADE ORGÁNICA

ESTRUTURA	UNIDADE ORGÁNICA	TOTAL TRABALHADORES	CARRERA	TRABALHADORES MAPA DE PESSOAL	TRABALHADORES MOBILIDADE INTERNA
CENTRAL	DIREÇÃO	3	Assistente Técnico Agente Principal Técnico Superior	2	1 - PSP
	DRAL	56	Assistente Técnico Assistente Operacional	36	1 - Secretaria Regional do Ambiente e dos Recursos Naturais
	UNO	13	Técnico Superior Técnico Informática	15	
	UNIC	4	Assistente Técnico Técnico Superior	4	
	DAL	32	Especialista Informática Técnico Informática Assistente Técnico	6 3 18	1 - LNEC
	DAJC	22	Assistente Operacional Técnico Superior Oficial de Justiça Assistente Técnico	6 7 1 8	1 - DG da Política de Justiça 6 - DG da Administração da Justiça
	GRI	1	Técnico Superior	1	
	GPEOA	3	Técnico Superior	3	
	URN	11	Técnico Superior Assistente Técnico	4 5	1 - Escola Secundária de Castelo de Maia
	UO III / MIR	1	Assistente Operacional Assistente Técnico	1 2	
	URC	17	Técnico Superior Assistente Técnico	14	
	UO VI / CTB	4	Assistente Operacional Técnico Superior	1 3	
	URS	20	Técnico Superior Assistente Operacional	6 12	
UO X / STR	4	Assistente Operacional Técnico Superior	2 1		
UO XI / ALE	4	Assistente Técnico Assistente Técnico	3 3		
UO XII / ALG	6	Técnico Superior Assistente Técnico	2 4		
TOTAL		201		190	11

h



http://24.sapo.pt/article/lusa-sapo-pt_2015_11_07_75115987_asae-apreende-37-5-mil-toneladas-de-tofu-por-falta-de-condicoes-de-higiene



<http://www.tsf.pt/sociedade/interior/asae-funcionarios-comemoram-aniversario-com-greve-4867262.html>

http://economico.sapo.pt/noticias/inspectores-da-asae-em-greve-a-3-de-novembro_231993.html



<http://www.antenalivre.pt/2015/02/macao-inspetores-da-asae-participam-quinta-feira-em-sessao-de-esclarecimento/#prettyPhoto>



<http://www.rclamego.pt/jornalonline/?p=21554>



<http://www.publico.pt/sociedade/noticia/asae-apreendeu-140-mil-euros-na-zona-de-vila-do-conde-1682536>



<http://www.publico.pt/sociedade/noticia/inspectores-da-asae-em-greve-a-3-de-novembro-1711556>



<http://www.noticiasao minuto.com/pais/479408/inspetores-da-asae-manifestam-se-por-estatuto-profissional-e-melhores-condicoes>



<http://observador.pt/2015/11/03/inspetores-da-asae-greve-estatuto-profissional/>



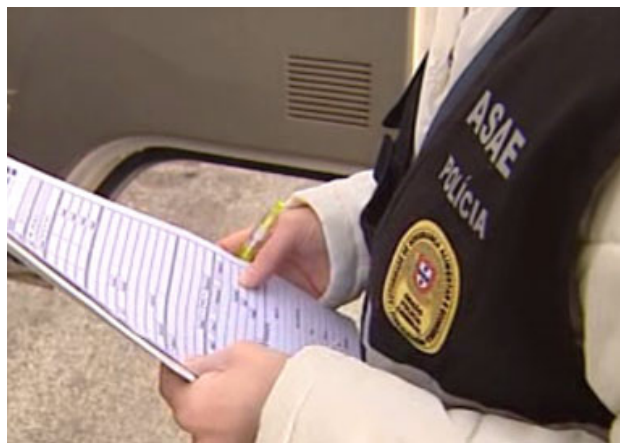
<http://www.tvi24.iol.pt/sociedade/swat/asae-treinada-por-americanos>



http://www.cmjornal.xl.pt/cm_ao_minuto/detalhe/sindicato_e_responsaveis_da_asae_ouvidos.html



http://diariodigital.sapo.pt/news.asp?id_news=589799



<http://www.jornaldigital.com/noticias.php?noticia=44687>



http://www.cmjornal.xl.pt/nacional/portugal/detalhe/asae_deteve_oito_pessoas_e_apreendeu_400_quilos_de_carne.html



<http://www.dinheirovivo.pt/economia/asae-apreende-artigos-falsificados-no-valor-de-2-milhoes-de-euros-no-porto/>



<http://www.jm-madeira.pt/artigos/asae-fez-mais-de-56-mil-operacoes-e-apreendeu-160-milhes-de-euros-em-oito-anos>



<http://www.record.xl.pt/fora-campo/detalhe/fiscalizacao-alimentar-esta-a-gerar-polemica-770291.html>



<http://www.tvi24.iol.pt/sociedade/guimaraes/asae-apreendeu-vestuario-no-valor-de-32-500-euros>



<http://www.tecnoalimentar.pt/noticias/asae-aprende-9-toneladas-de-alimentos/>

ASAE entregou roupa e calçado contrafeito ao GAF para apoiar pessoas mais carenciadas



<http://radiogeice.com/fm/2015/04/23/asae-entregou-roupa-e-calcado-contrafeito-ao-gaf-para-apoiar-pessoas-mais-carenciadas/>



<http://radiogeice.com/fm/2015/04/23/asae-entregou-roupa-e-calcado-contrafeito-ao-gaf-para-apoiar-pessoas-mais-carenciadas/>



<http://radiogeice.com/fm/2015/04/23/asae-entregou-roupa-e-calcado-contrafeito-ao-gaf-para-apoiar-pessoas-mais-carenciadas/>



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
INSTITUTO DE INVESTIGAÇÃO
E FORMAÇÃO AVANÇADA

Contactos:

Universidade de Évora
Instituto de Investigação e Formação Avançada - IIFA
Palácio do Vimioso | Largo Marquês de Marialva, Apart. 94
7002-554 Évora | Portugal
Tel: (+351) 266 706 581
Fax: (+351) 266 744 677
email: iifa@uevora.pt