

Sou sociólogo, e agora?

Condições de acesso à profissão: a construção do conceito de “candidato ideal”

Sandra Andrade¹

Resumo: Este artigo analisa os fatores que tendem a ser determinantes nos processos de recrutamento e consolidação de carreira profissional, focando em particular os traços que poderão distinguir o sociólogo dos demais candidatos ou profissionais. Propõe-se o mapeamento dos mecanismos e processos que acompanham a construção do conceito de “candidato ideal”. O suporte empírico da pesquisa tem por base entrevistas a sociólogos e a análise de documentos com critérios avaliativos de competências na entrevista de recrutamento e em sistemas de avaliação de desempenho e enquadramento de carreira dos cargos de coordenação e chefia de equipas de uma grande empresa de telecomunicações nacional.

Palavras-chave: avaliação de competências; inserção profissional; consolidação profissional.

Abstract: This work aims to grasp what factors may be decisive in the process of admission to the profession, both in the recruitment or selection aspects, the consolidation process after getting the job, as well as how the sociologist can be distinguished from other candidates. It is proposed to map the mechanisms and processes that go along with the concept of building the "ideal candidate". To achieve the goal stated before, it was deemed to be of greater relevance to reference the experiences that three sociologists shared in an interview, about their own process of admission to the profession. Additionally, three forms were analysed. The first on the factors of competence evaluation in job interviews, used by a human resources company, and the rest are related to the performance evaluation system and career planning of coordination and team leader roles in a major national telecommunications company.

Keywords: skills evaluation; access to occupation, career consolidation.

1. Estudante finalista da Licenciatura em Sociologia no ISCTE-IUL. Coordenadora BPO – *Business Process Outsourcing*, área de gestão da dívida na empresa Indra Sistemas Portugal,S.A.

Introdução

Os docentes responsáveis pela Unidade Curricular Laboratório de Ética e Profissão em Sociologia, inserida no 2º ano do plano de estudos da Licenciatura em Sociologia do ISCTE-IUL, lançaram-nos o desafio de colocarmos em perspectiva a situação profissional do sociólogo após o término da sua formação académica. Tal exercício teria como propósito promover nos alunos uma reflexão teórica e empiricamente fundamentada sobre o que pode ser o nosso futuro profissional enquanto sociólogos uma vez concluída a formação inicial em sociologia.²

Para tal, foi-nos proposto como objecto de estudo desta nossa reflexão, a entrevista a sociólogos com a licenciatura concluída há mais de cinco anos e que exercessem a sua profissão fora da academia. O facto de ser exigido que o sociólogo tivesse concluído a sua licenciatura há mais de cinco anos está relacionado com o período de maturação e consolidação profissional.

A pesquisa empreendida começou por implicar uma componente de trabalho de grupo, envolvendo a pesquisa e análise de textos e o próprio planeamento e conceção de procedimentos de abordagem ao terreno e a realização de entrevistas. Nesta construção o grupo onde me integrei optou pelo tema geral “Sou sociólogo... E agora?” Que adoto como título principal do presente artigo. Numa segunda componente, de investigação individual, o meu enfoque orientou-se para a análise das condições de acesso à profissão, quer em termos de recrutamento, quer das condições de manutenção ou consolidação da posição. Através desta abordagem procuro identificar traços que acompanham o processo de construção do “candidato ideal”, tentando apreender o que poderá fazer do sociólogo esse candidato, quais as competências da sociologia que contribuem para uma diferenciação positiva dos profissionais com essa raiz formativa.

A opção que tomei no que diz respeito ao meu trabalho individual foi influenciada pela minha experiência profissional enquanto coordenadora da área de ativações *backoffice*, numa empresa nacional de telecomunicações. No âmbito dessas funções realizei inúmeras entrevistas, pois estava a cargo da coordenação, em parceria com as

2. Para a execução deste trabalho foi fundamental o acompanhamento da professora Rosário Mauritti, a quem eu agradeço a revisão e toda a ajuda prestada na realização do mesmo.

empresas de recursos humanos que trabalhavam em *outsourcing*, efetuar a escolha dos assistentes que asseguravam a prestação de serviços base na empresa.

Uma primeira delimitação do conceito de candidato ideal

Uma questão se coloca como início de reflexão. Como definir o candidato ideal? Em primeiro lugar é o candidato que atinge o objetivo da candidatura, consegue diferenciar-se e ser selecionado. É, no fundo, aquele que demonstra maior aptidão ou ajustamento na fase de seleção/recrutamento – implicando, numa primeira fase de triagem, uma relação mediada pelo currículo e carta de apresentação. Estes dois elementos são, nesta medida, uma espécie de “cartão-de-visita” que delimita a possibilidade de acesso ao tão desejado lugar. Contudo, a seleção propriamente dita só será concluída com a entrevista, altura em que as suas competências terão que ser demonstradas – leia-se as qualidades que o empregador valoriza no candidato face aos objetivos da sua empresa/organização.

Importa referir que algumas das competências ou qualidades em avaliação, referentes a competências transversais, possivelmente, não estão no currículo. Mas são elas que, em última análise, perante dois perfis semelhantes vão pesar na decisão, contribuindo, significativamente, para fazer com que o candidato se distinga de forma positiva, superando as expectativas para a função. Tendo em conta a conceção de que o “recrutamento e seleção de pessoas são processos realizados para agregar talentos às empresas” (Coradini, Murini, 2009, pp.55), o objetivo é selecionar o melhor. No culminar destas duas fases, o candidato ideal é, assim, certamente, aquele que melhor conseguiu “vender”, transmitir, “fazer passar” os seus atributos específicos e capacidades.

No entanto, o candidato ideal não é apenas o candidato que é seleccionado para o cargo, é igualmente aquele que se mantém no seu posto de trabalho, que assegura a sua continuidade e consolida a sua posição na organização.

Para além das competências “técnicas” existe uma panóplia de aptidões relacionais e de práticas profissionais que são determinantes para que o candidato seja considerado o profissional “certo” para a função. Algumas destas integram as competências associadas aos quatro pilares da formação especializada em sociologia: as competências teóricas ou epistemológicas, metodológicas, operatórias e relacionais (Costa, 2004).

Pretendo assim explorar neste estudo estas duas dimensões de análise, na óptica do sociólogo como potencial candidato e trabalhador “ideal”. Quais os fatores diferenciadores do candidato ideal no momento da entrevista? Que práticas profissionais podem ser determinantes para a permanência do profissional na sua função? Será que serão apenas as competências adquiridas na formação acadêmica que diferenciam os candidatos? Ou será que existem competências adquiridas fora da academia que poderão ser igualmente determinantes na fase de recrutamento e na fase da consolidação da função?

Competências diferenciadoras

Sem perder de vista o principal objetivo desta análise, que é aprender quais os traços que potenciam a nomeação do sociólogo à posição de candidato ideal, torna-se igualmente imperativo identificar e clarificar alguns conceitos na contextualização do sociólogo enquanto candidato, bem como estabelecer de que forma estes se relacionam com as fases/dimensões já identificadas da construção do candidato ideal: de seleção/recrutamento; e de consolidação da profissão. Esta no presente estudo, aparece vinculada à cultura profissional de associação entre ciência e profissão (Costa, 2004, 1988).

Como conceito comum e condicionante das duas dimensões citadas, surge o conceito de competências. As competências consideradas são as de base, contextuais e complementares, oriundas de processos de aprendizagem que podem ser formais (competências de base), não formais (competências contextuais e complementares) e informais (englobante de todo o tipo de competências).

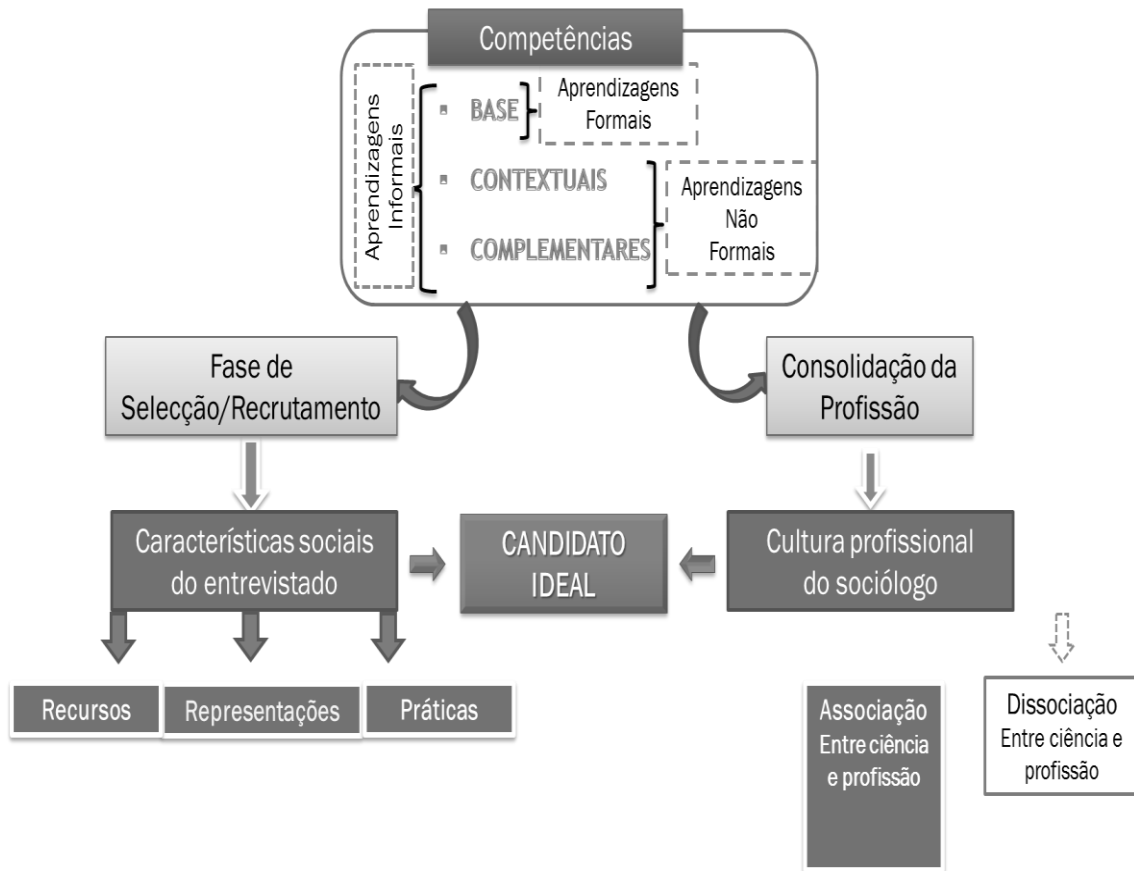
“Se outrora a base para as decisões em matéria de contratação residia na educação e nas qualificações, muitos empregadores olham agora para os indivíduos que são flexíveis e que podem adquirir novas competências rapidamente. Desta forma, o conhecimento especializado de determinada aplicação informática poderá não ser tão valioso quanto a capacidade demonstrada para entender prontamente o que está em questão. As especializações constituem frequentemente mais-valias, porém, se os trabalhadores demonstrarem dificuldade na aplicação de competências específicas de forma criativa em novos contextos, a sua existência poderá não ser encarada como benéfica no local de trabalho flexível e inovador.” (Giddens, 2010, pp.388).

Somos então confrontados com uma valorização cada vez mais proeminente de características sociais, de recursos, práticas e representações, a ter em conta no momento da entrevista. Dessas, algumas poderão estar relacionadas com a formação académica inicial, mas outras estão relacionadas com outro tipo de aprendizagens e competências:

“Hoje não chega um curso superior, as empresas procuram outras coisas, as ‘soft skills’, as atividades extracurriculares, as experiências de vida”, [A opinião é de Ana Paula Moutela, da Inditex, empresa proprietária da Zara, entre muitas outras empresas. Fonte: Jornal Económico, 13/05/2013]

"Quando olho para um CV o que me interessa é o que não está lá", [Afirmção de Fernando Ulrich, do BPI. Fonte: Jornal Económico, 13/05/2013].

Figura 1: Fatores basilares no conceito de candidato ideal



Atividades extracurriculares, interesses, *hobbies* em geral e atributos individuais que revelam, muitas vezes, características mais ousadas e imaginativas do candidato,

capacidades ao nível da comunicação, de relacionamento interpessoal, entre outras, acabam por ter um relevo determinante no processo de recrutamento e seleção.

Algumas destas capacidades e saberes são transmitidos em contextos de aprendizagem não formais e informais, e frequentemente, não são demonstráveis através de certificados ou diplomas (mas sobretudo através de referências a vivências, a práticas, a *know-how* apreendido no dia-a-dia). A entrevista é frequentemente o momento de demonstração destes atributos, indicadores de competências adquiridas e orientações comportamentais, os quais podem ser transmitidos, por exemplo, através de demonstrações verbais, de atitudes e domínios ao nível do conhecimento, da cultura geral e da conduta deontológica. Uma coisa é importante denotar: tais fatores são preponderantes e, muitas vezes, até decisivos no momento da seleção. É nesta fase que o entrevistador está mais atento a sinais enviados pelo entrevistado, que se prendem por vezes com a expressão corporal, facial e com a linguagem utilizada.

Como sublinham, também, a propósito Miguel Chaves e João Nunes num artigo centrado nos profissionais ligados ao Direito, mas que podemos de alguma forma estender a profissionais de outras áreas, no que diz respeito à fase da entrevista:

“...além do conhecimento de línguas estrangeiras e outras competências técnicas que são ‘passadas a pente fino’, ‘a impressão favorável’ depende da capacidade de o candidato mobilizar um conjunto de elementos performativos considerados relevantes na aferição das suas ‘competências intrínsecas’ por parte do júri. (...) ‘cultura geral’ (...) ‘autoconfiança’ (...) alguma ‘serenidade’ e ‘modéstia’ (...) patentear realismo (pragmatismo) e sentido de responsabilidade. Estas últimas qualidades, interpretadas como traços de personalidade, deverão, por sua vez, ser idealmente matizadas por sinais de ‘descontração’ e até algum ‘humor’, no fundo uma combinação de fleuma e *finess d’esprit*.” (Chaves e Nunes, 2011, pp.61).

Podemos concluir então que a fase de recrutamento (não só a fase de elaboração do currículo e carta de apresentação mas também o momento da entrevista), onde é exigido que o candidato demonstre todas as suas capacidades, é assim determinada e condicionada por competências adquiridas dentro e fora da academia, fruto de aprendizagens relacionadas com a formação inicial mas também com aprendizagens incorporadas nos seus contextos de origem. Incluem-se aqui, nomeadamente, tal como sugere António Firmino da Costa (2004, pp.49):

- *As competências de base*, “diretamente provenientes dos programas de formação curricular iniciais”;
- *As competências contextuais*, decorrentes da experiência profissional adquirida nos contextos concretos de exercício de atividade”;
- *As competências complementares*, “obtidas em cursos de formação, cada vez mais de nível pós-graduado, no prolongamento directo da formação inicial ou em domínios por vezes bastante diferentes”.

Estas competências, adquiridas através das aprendizagens formais, não formais e informais (Costa, 2002, pp.185), têm um papel fundamental na fase de recrutamento e seleção. São elas que, no seu conjunto, poderão ser diferenciadoras do candidato nesta fase. E de que forma? Materializando-se em recursos, práticas e representações apresentadas no momento da entrevista e na descrição efetuada no *curriculum vitae*.

Como refere também Mariana Alves (1998), num estudo sobre a inserção na vida ativa de licenciados:

“...através de modalidades formais (frequência de formação adicional) ou informais (experiência prática) parece existir a necessidade, por parte dos inquiridos, de construir um percurso de formação paralelo ao percurso profissional, de modo a colmatar lacunas que correspondem a conhecimentos e competências não incluídos na formação inicial, mas que se consideram úteis no desempenho da atividade profissional (...) tal não significa a inadequação das licenciaturas (...) mas tão-só a impossibilidade de se transmitirem, nessa formação académica inicial, a totalidade dos acontecimentos e competências considerados úteis no desempenho das atividades profissionais” (Alves,1998:133).

Está patente neste trabalho a existência de uma complementaridade funcional e de extrema relevância entre competências adquiridas no contexto de formação formal inicial e as modalidades não formais e informais de aquisição e reforço de competências “úteis”. Estas tendem, também, a ser reforçadas no contexto de participação em atividades que têm lugar na academia, nomeadamente nas sociabilidades alargadas que aquela promove dentro e fora da sala de aula: *workshops*, seminários, debates, redação de relatórios e outros afins, trabalhos em equipa, ou ainda de forma mais abrangente, a mera reunião num mesmo espaço de docentes e alunos com proveniências sociais e territoriais muito diversas, constituem-se como

experiências relevantes na edificação de perfis de competências socioprofissionais diferenciadoras.

Principais fatores avaliativos de competências em entrevista

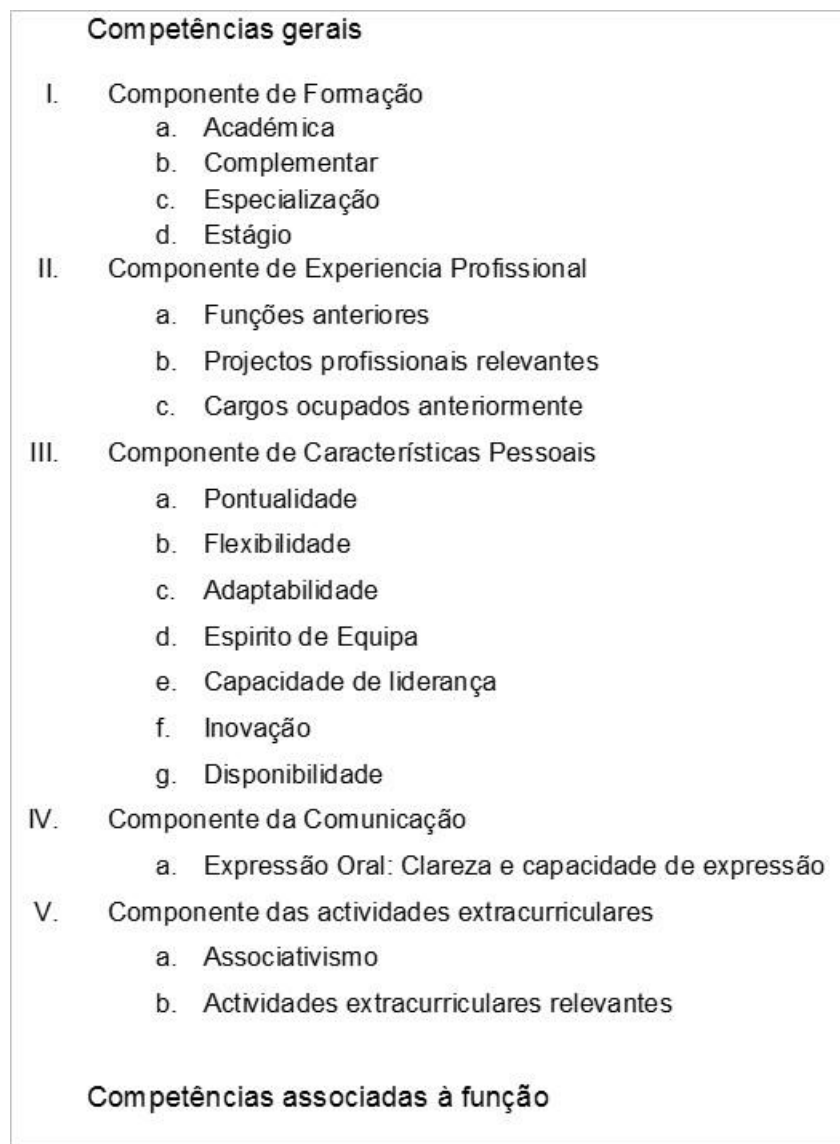
No prosseguimento da análise dos atributos e mecanismos que apoiam a configuração do perfil socioprofissional que potencia a classificação do candidato como candidato ideal no acesso ao lugar, propomos-mos agora analisar processos a montante de delimitação da avaliação de competências na entrevista de recrutamento.

Para este efeito, tem-se por referência um documento utilizado por uma reconhecida empresa nacional de gestão recursos humanos. Uma primeira abordagem do documento permite constatar que o mesmo se encontra dividido em duas partes distintas:

- uma primeira parte, que remete para uma análise daquilo a que designam de *competências gerais*, e que são parte integrante de um “tronco” comum, utilizado em todas as entrevistas realizadas por esta empresa de recursos humanos, independentemente da função para a qual o candidato concorre;
- uma segunda parte que remete para uma análise das *competências específicas*, associadas à função para a qual o candidato concorre, e que é estruturada tendo em conta as especificações da função em causa.

As competências gerais refletem a materialização das competências de base, contextuais e complementares em recursos, praticas e representações. É uma realidade quer ao nível dos recursos pelas *componente de formação* (académica, complementar, especialização, estágio) e *componente de experiencia profissional* (funções e cargos exercidos anteriormente, projetos profissionais relevantes), quer ao nível das representações e práticas pela *componente de características pessoais* (pontualidade, flexibilidade, adaptabilidade, espírito de equipa, capacidade de liderança, inovação, disponibilidade), pela *componente da comunicação* (expressão oral: clareza e capacidade de expressão), e pela *componente das atividades extracurriculares* (associativismo e atividades extracurriculares relevantes).

Figura 2: Principais fatores avaliativos de competências na entrevista



É de salientar, e de certa forma até “estranhar”, que no documento “Principais fatores avaliativos de competências em entrevista”, não existisse qualquer referência à orientação ética e moral do candidato, sugerindo que as questões deontológicas não são contempladas no momento da seleção.

Nesta análise o mais importante a realçar é a diversidade de indicadores utilizados no momento da entrevista e a pluralidade de exigências, quer a nível das características pessoais (representações e práticas), quer ao nível dos recursos. Os candidatos deverão

assim reunir qualidades que realmente demonstrem ser diferenciadores nesta fase. Esta poderá corresponder a um momento único e dificilmente repetível, adquirindo assim uma importância vital, uma centralidade inquestionável no processo de acesso ao emprego ou profissão.

É importante não esquecer o objetivo primeiro de um processo de recrutamento na perspectiva da empresa que o espoleta: “o processo de recrutamento e seleção visa buscar, no mercado de trabalho, os profissionais que mais se adequam ao perfil requerido pela vaga a ser preenchida na empresa ” (Coradini, Murini, 2009, pp.56). É exatamente isso que o candidato deverá provar.

Testemunhos de experiências de transição

Os testemunhos dos sociólogos que entrevistámos enfatizam para além das experiências que têm lugar no contexto de participação nas atividades promovidas pela instituição académica, a importância que teve no acesso à profissão o facto de terem iniciado a atividade profissional ainda como estudantes. No caso, mesmo que a desempenhar funções que, aparentemente, “nada teriam a ver” com a formação que frequentam ou que irão seguir. Tais experiências foram sobretudo relevantes para reconverter características pessoais que poderiam potencialmente vir a ser bloqueadoras no acesso a futuras profissões, como é perceptível na seguinte intervenção da Maria³:

Em 1997 comecei a trabalhar num café chamado Café Central. Na altura estudava ainda no secundário, trabalhava à noite e de manhã tinha aulas (...). Eu era muito envergonhada e a dona às vezes dizia-me ‘vai ali ajudar o meu marido que está muito ocupado, vai lá ajudá-lo!’ – ‘Mas eu tenho vergonha, ali está muita gente, não consigo nem sei fazer nada ali!’ Ela deu-me um empurrão da cozinha para a sala e disse-me: ‘vais ficar aí a ajudar o Sr, Manel!’ e tive que me desenrascar. Estive ali até 2000 quando vim para Lisboa e entrei para a Novis, onde desempenhei várias funções, HelpDesk, e outros cargos até 2009.

[Maria concluiu a Licenciatura em Sociologia em 2007 e o Mestrado em Sociologia do Trabalho em 2010, ambos no ISCTE-IUL – Instituto Universitário de Lisboa. É atualmente auditora numa empresa de gestão de recursos humanos, tendo como funções a definição, monitorização e implementação de processos avaliativos e de reestruturação de carreiras em empresas que pretendem enveredar por processos de certificação de qualidade.]

3. Os nomes adotados são fictícios para preservar o anonimato dos entrevistados.

Para Maria no acesso à profissão foi igualmente determinante: “o querer, a perseverança e o acumular do máximo de experiências profissionais possíveis”. Tal sem nunca esquecer as formações complementares (...):

É essencial os conhecimentos que vamos adquirindo e mostrar isso nas entrevistas! A minha integração foi tirada a ferros, depois de dezenas de entrevistas e de combater ideias pré-concebidas como o porquê de estar tanto tempo parada (porque estive em Barcelona, no Erasmus, e o facto de ter sido mãe), depois de muitos baldes de água fria, houve uma empresa de gestão de recursos humanos que me chamou, mas não sem eu ter ligado algumas vezes para obter uma resposta. É um mundo de cão!

Já com o gravador desligado a Maria referiu ainda as dificuldades que teve em fazer passar a mensagem sobre a oportunidade que um sociólogo pode trazer à organização:

Foram dezenas as vezes que tive que explicar aos entrevistadores o que fazia um sociólogo, ou o que era a sociologia (...) Se pudesse dar um conselho a todos os sociólogos que terminam ou estão prestes a terminar a licenciatura no ISCTE e que estão a concorrer seja a que cargo for, deem o devido realce e importância às componentes técnicas e metodológicas adquiridas na licenciatura. Não tenho a certeza, mas pelo que experienciei até hoje, posso afirmar que poucos são os profissionais em ciências sociais que dominam ferramentas como o SPSS e conseguem efetuar o tratamento estatístico da informação, como aqueles que tiram a sua licenciatura no ISCTE. São mais-valias que a maioria dos que entrevistam os candidatos, nomeadamente os candidatos sociólogos, não fazem a menor ideia que estes as possuem.

Também Manuel beneficiou de experiências profissionais antes de terminar a licenciatura:

A partir do final do 3º ano [num ciclo formativo que então era ainda de quatro anos] comecei a ter oportunidade de participar em pequenos projetos para que me foram chamando. No final do 3º ano, nem tive férias. Estive a trabalhar nisso, tive a oportunidade de trabalhar num projeto de avaliação daquilo que é hoje o RSI, na altura rendimento mínimo, na altura a acabar a fase experimental antes de ser lançado para o país todo. E o Ministério do Trabalho, na altura Ministério da Solidariedade Social, enfim contratou alguns estudantes de sociologia para andarem pelo país a visitar os projetos e a escrever uns relatórios e foi o que fiz. Também tive hipótese de trabalhar num projeto de antropologia sobre medicina colonial, uma coisa assim completamente fora de qualquer coisa que já tivesse feito, que foi interessante. Também participei num projeto sobre conciliação do trabalho e vida familiar, da professora Anália Torres, que depois até veio dar um livro e uma série de publicações e isto aqui foi o essencial, e depois o tal estágio (...) A primeira experiência profissional a tempo inteiro, tive bastante sorte, acho eu, porque tive ocasião de receber um convite para trabalhar, para assim que acabasse o curso e que fosse licenciado, poder trabalhar, na altura foi um professor, uma

peessoa que tinha sido meu professor (...) Tinha saído do ISCTE para ser Secretário de Estado da Educação e precisava de uma pessoa para integrar o gabinete dele, e a pessoa que lá estava ia sair e convidou-me. Ele também é um sociólogo, também é um colega nosso (...) Tive oportunidade assim que acabei o curso de ter um sítio há minha espera (Adjunto de um gabinete de Secretário de Estado (...) ligado às políticas públicas (...)) Tinha 23 anos (...) pouco tempo depois tive oportunidade de concorrer para dar aulas e fiquei.”

[Manuel concluiu o curso de Sociologia em 1999, no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. É atualmente Presidente da Assembleia Municipal de uma das camaras municipais da área da Grande Lisboa. Nas funções que desempenha destaca a tomada de decisão e definição de estratégias relacionadas com as mais diversas áreas de intervenção no município, envolvendo desde a logística, à área de serviço social, recursos humanos, infraestruturas e afins. Refere ainda no seu elenco de funções a mediação e condução de reuniões da Assembleia, onde estão presentes todos os órgãos diretivos da autarquia, e onde são discutidos os mais variados assuntos, relacionados com a gestão e administração da autarquia.]

Quando enuncia os fatores que determinaram o seu percurso profissional, de alguma forma acaba por valorizar quer performance académica, quer as experiências profissionais, incluindo também traços de “confiança” na responsabilidade e ética, que o caracterizam:

Para dar aulas (...) certamente influenciou o facto de ter boas médias. No concurso esse era o critério fundamental. Se bem que depois tenha havido uma entrevista e até tenha sido decisivo (...) Eu não era o aluno com a média mais alta, havia um outro com uma décima acima da minha, mas fui eu que fiquei. Nos outros casos a questão da confiança é uma questão importante (...) há uma componente técnica e académica mas também há uma parte de confiança pessoal.

As experiências profissionais durante a sua licenciatura forma também relevantes para a Mafalda:

Trabalho desde os meus, espera aí, 20 anos, e isso deu-me uma bagagem a vários níveis que não teria se apenas trabalhasse após a conclusão da licenciatura, principalmente no que diz respeito a lidar com pessoas, diferentes pessoas.

[Mafalda concluiu o curso de Sociologia em 2003, na Faculdade de Ciências Sociais e Humanas – Universidade Nova de Lisboa, atualmente é sócia-gerente de uma *Casa de Repouso* situada na região de Setúbal. No descritivo de tarefas e funções que desempenha nesse âmbito enfatiza a gestão financeira, gestão de recursos humanos e interface entre a equipa médica, a equipa de auxiliares, e as famílias dos idosos residentes.]

O acumular de diversas experiências profissionais mostra-se assim igualmente determinante no processo de maturidade do indivíduo, nas formas de *saber estar e ser 'adulto'*, no adquirir ferramentas que ajudem a ultrapassar certas características pessoais, como a timidez ou até mesmo certos receios que se possam apresentar como verdadeiros obstáculos nas relações interpessoais que terão que ser estabelecidas durante a atividade profissional.

Estas experiências profissionais, segundo os testemunhos assinalados, consubstanciam ainda um reforço de “laços fracos”. Na medida em que, através delas existe um incremento de relações fora dos contextos de sociabilidade de origem, o que em si mesmo potencia um alargamento das redes de relações intra-individuais. Nas palavras de Rui Pena Pires, citando a obra de Mark Granovetter “*The strength of weak ties*”, “os laços fracos permitem uma maior circulação de informação e recursos entre indivíduos (...) aumentando, no plano micro, as oportunidades de mobilidade dos indivíduos” (Pires, 2007, pp.32).

Consolidação da profissão: desafios colocados ao sociólogo

A análise do conceito de candidato ideal implica que nos debrucemos, igualmente, sobre a fase da consolidação da profissão, fase essa que irá permitir a permanência do candidato na organização. Não basta entrar, frequentemente a perspetiva do candidato é obter reconhecimento e permanecer na posição, senão construir mesmo uma perspetiva de carreira.

“...a cultura profissional dos sociólogos tem efeitos decisivos na capacidade de estes se implantarem no mercado de trabalho, na definição dos seus papéis e das suas competências profissionais, e nos modos de praticar a profissão de sociólogo. Tem também repercussões importantes (...) sobre a imagem pública que da sociologia se vai tendo.” (Costa, 1988, pp.107)

António Firmino da Costa enfatiza desta forma a existência de uma relação entre a cultura profissional dos sociólogos, a sua capacidade de implementação no mercado de trabalho e a definição das funções que os mesmos podem desempenhar.

Esta cultura profissional é construída a partir da combinação e articulação entre as diversas capacidades adquiridas, não só ao longo do percurso académico mas também,

e com igual importância, fora deste. Tais capacidades estão ainda diretamente relacionadas com as competências e aprendizagens já referidas anteriormente, mas que se mostram igualmente fundamentais para esta “fase” da consolidação das funções e tarefas inerentes aos s exercícios profissionais.

A “cultura profissional do sociólogo” que defendo neste trabalho, seguindo o conceito definido por António Firmino da Costa (*Idem: Ibidem*) é uma cultura que remete para uma associação determinante entre ciência e profissão, baseado no modelo dicotómico apresentado pelo autor, e que coloca em confronto a cultura profissional de associação (entre ciência e profissão) e a cultura profissional de dissociação (entre ciência e profissão) (*Idem*, pp.120).

Destaco, de entre vários, um indicador fundamental que será considerado neste trabalho, referente às preocupações deontológicas, preocupações estas que deverão pautar a conduta do sociólogo enquanto profissional e candidato a um lugar.

“Quatro princípios fundamentais constituem as traves mestras do código deontológico [dos sociólogos]. Vale a pena referi-los novamente. São os princípios da responsabilidade, da competência, da autonomia e da auto-adesão.” (Costa, 1993, pp.785-8)

Para além desta dimensão, a análise desenvolvida considera ainda traços de comportamentos e orientações que se prendem, nomeadamente com: “atitude com que se procura a licenciatura”, “papéis e funções profissionais concebíveis”, “atitude perante a profissionalização”, “tipo de saberes”, “conceção do grau de autonomia profissional” e “a quem se atribui o principal encargo de construir ou definir as praticas e orientações profissionais” e a “preocupação com o associativismo profissional”.

No que diz respeito à *atitude com que se procura a licenciatura*, a mesma está patente como procura da profissionalização, não tanto no início da mesma mas no decorrer desta. Podemos observa-lo no testemunho de Manuel:

“...Nunca fui uma daquelas pessoas que dizia que queria ser isto ou aquilo, mas à medida que o curso foi avançando fui percebendo que tinha uma grande vontade de fazer investigação e de poder estar nos sítios onde essa investigação é feita (...) onde as coisas estavam a acontecer e a verdade é que acabei, o que poderia ter sido uma experiencia transitória, acabei por gostar muito da experiencia de lecionar e, de alguma forma,

acabou por se tornar numa das partes que gosto mais na parte de, enfim, de ser professor universitário (...) A minha escola (secundária) só tinha essa opção de sociologia e direito, optei por sociologia e ainda bem, gostei muito (...) Tive a sorte de ter como professora uma socióloga”.

Perspetivando a pluralidade de papéis profissionais concebíveis e a conceção do grau elevado de autonomia profissional, como algo inerente às funções que exerce, e resultado das suas competências específicas, Maria refere:

“Para a minha função atual é decisivo o empenho e a capacidade de comunicação. Uma consultora de recursos humanos tem que falar com a direção de recursos humanos e tem que mostrar confiança e conhecimento sobre aquilo que está a falar. No meu dia-a-dia eu não tenho ninguém a dizer-me o que fazer nem como fazer, só tenho os objetivos! Na transmissão dos resultados a comunicação é essencial para explicar os mesmos. O gosto pela área (também área comercial, no meu caso, pois tenho que angariar empresas para trabalhar em parceria connosco) é fundamental gostar de aprender e lidar com pessoas, capacidade relacional. Mais do que a remuneração, a relação interpessoal e o reconhecimento do nosso trabalho é uma mais-valia para o sucesso na empresa”.

Já Manuel nas características que o levaram a ser o eleito para encabeçar uma lista partidária que o levou à presidência da Assembleia da Camara Municipal, enuncia:

“...Característica número um: era membro do partido que ganhou as eleições (...) Porque é que era eu o cabeça de lista desse partido? (...) Por um lado, por as pessoas reconhecerem em mim um conjunto de capacidades e de qualidades, não tanto de oratória mas de intervenção e de conhecimento e de acompanhamento dos diferentes dossiês; por outro lado, tinha estado na Assembleia Municipal no mandato passado (...) enquanto líder da bancada do meu partido (...) nada importante, no entanto, se não houver igualmente um reconhecimento por parte dos outros [de alguns traços que o diferenciam positivamente, como sejam] (...) capacidades técnicas, por um lado, capacidades relacionais, por outro (...). As pessoas falam muito que eu sou uma pessoa diplomática (...) traquejo de negociação e diplomacia adquirido no gabinete do Ministro, entre 2005 e 2009 (...) enquanto Portugal teve a presidência da UE, em 2007, [Na altura] eu coordenei toda aquela parte das políticas sociais, e isso deu-me um traquejo de diálogo e de encaixe, são 27 países, e isso foi muito importante”.

E ainda quando questionado sobre as características para a consolidação da função:

“A qualidade do trabalho desempenhado. Não apenas as qualidades substantivas, depois há um conjunto de qualidades importantes, qualidades relacionais, de conseguir integrar

equipas, de se adaptar a situações, lidar com o imprevisto, dar bem com os colegas, de se fazer respeitar e de respeitar também os outros”.

Para a Mafalda as competências específicas adquiridas na licenciatura remetem, sobretudo, para a componente relacional e de compreensão da diversidade de contextos sociais que enquadram a experiência e orientações das pessoas que a procuram no seu quotidiano de trabalho:

“Conseguir ter esse espírito de relacionamento com os outros, lá está, com a sociedade. Pode aparecer aí qualquer pessoa, qualquer cliente, qualquer família para entrar e cada pessoa é diferente. É saber se a pessoa consegue relacionar-se, para que as coisas corram bem com essa família e ponderar as personalidades de uma e outra e chegar-se a um consenso”.

Sobre o *interesse no associativismo profissional* temos, também, os testemunhos de Maria e Manuel:

[Maria:] *“Acho que o associativismo é muito importante, quer para a passagem de conhecimentos, quer para a aquisição de novos conhecimentos. Não pertença a nenhuma associação profissional, mas reconheço as vantagens de pertencer a uma ...É uma situação a ver em breve”.*

[Manuel:] *“Sou membro da APS (Associação Portuguesa de Sociologia) desde 2000, talvez até antes, e sou membro da ESA (European Sociological Association) (...). Sou a favor das associações. É importante as pessoas participarem e associarem-se nas áreas em que estão inseridas (...). Também sou, por uma questão de princípio, filiado num sindicato desde que comecei a trabalhar que me filiei num sindicato, e acho que é importante cada um associar-se, mesmo que depois participe mais ou menos ativamente, terem essa tomada de posição”.*

Os *saberes metodológicos, operatórios e teóricos* estão igualmente presentes nas rotinas profissionais dos sociólogos entrevistados, muitas vezes de forma explícita.

[Maria:] *“A sociologia abre-te portas, ajuda-te a pensar, não te diz o quê, mas diz-te como. Mesmo sem nos darmos conta, vamos aplicando os conhecimentos adquiridos no curso. (...) A formação ajuda-nos a não ficar obsoletos (...) A ciência como processo que conduz a uma aprendizagem em constante movimento e mutação faz parte do nosso trabalho”.*

[Quanto ao Manuel, considera que o saber adquirido na universidade:] *”...é um tipo de saber e está muito ligado aquilo que se vai produzindo na própria investigação científica. (...) Aliás, não quer dizer que os outros não possam ter coisas que os sociólogos não têm.*

Não estou aqui a fazer nenhum julgamento hierárquico. Mas eu acho que todas as competências das áreas... Tudo o que tem a ver com o facto de se perceber que obviamente as pessoas e as equipas e os indivíduos e os contextos não são todos iguais, têm histórias específicas, têm recursos diferentes. Tudo o que tem a ver com as questões institucionais, a forma como os hábitos se criam, como as regras escritas são uma coisa e na prática é outra. A dupla capacidade de analisar os atores sociais, a maneira como eles estão no fundo formados, têm interesses distintos, estratégias distintas etc., e as próprias instituições, como tendo processos, regras e hierarquias, ou sejam, perceber quer os atores quer as instituições, é uma dupla capacidade que só os sociólogos têm.”

[Relativamente à Mafalda de forma mais hesitante e sem se alongar, reconhece que:] “A ciência e a sociologia, sim... podem-se complementar, acabam por se complementar. Agora com a profissão... a minha, neste caso, não é? Lá está, tem vertentes que sim, que se complementam, que se aproveita muita coisa que demos no curso e outras que não. Pronto, mas ao fim ao cabo complementam-se. Não é fundamental ter tirado este curso para fazer isto, mas é uma grande ajuda, sem dúvida, e complementa-se, isso sim”.

Por fim, as preocupações deontológicas numa perspetiva de conceber a prática de profissão aleando à capacidade técnica, qualidade científica e ética profissional.

[Maria:] “Jamais enviesaria um resultado em proveito próprio, mesmo que tivesse poder para isso e com isso eu e a minha entidade patronal tivéssemos benefícios!”

[Manuel:] “Nós que estudamos sociologia mesmo quando estamos em situações o mais quotidiano possível pensamos sociologicamente. Isto é, não vamos dizer às pessoas, não vamos verbalizar a análise que estamos a fazer, mas muitas vezes estamos a fazer diagnósticos que são pura sociologia. A sociologia dá-me instrumentos para dizer ‘esta pessoa está a dizer isto porque tem aquela história.’ Vemos coisas que aparentemente e à vista desarmada as pessoas não apanham, e por isso não tenho dúvidas nenhuma que o conhecimento é um instrumento, e é uma arma. E como nós não somos “compartmentarizados”, não somos sociólogos das 09h às 17h e a partir daí despimos a farda, é óbvio que isto impregna, quer nas relações de trabalho, quer nas nossas decisões, quer depois noutros contextos. Depois há limites que têm que ser observados quanto a isto.”

Processo avaliativo de competências: o que é valorizado em funções de coordenação e chefia

Todos estes fatores, competências e qualidades descritas pelos entrevistados poderão ser, de facto, determinantes no desenvolvimento e consolidação de qualquer profissão à qual o sociólogo se candidate. Nomeadamente nas funções de coordenação

e chefia, que focaremos de seguida. Durante a formação em sociologia, muitas destas competências são sistematizadas, desenvolvidas, “trabalhadas”. Na análise dos processos de avaliação de uma grande empresa da área das telecomunicações (com mais de 1000 funcionários), verifica-se que tais competências são bastante valorizadas também no desempenho de funções dos seus profissionais.

Nesta dimensão analítica temos por base dois documentos referentes ao sistema de avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira: 1) “Análise de desempenho e desenvolvimento de carreira-Estabelecimento de *KPI's*” (associada à função de coordenação de equipas) e “Performance qualitativa e global” para a função de chefe de equipa operacional” (chefe de equipa *outsourc*e).

É importante referir que estas avaliações são, em regra, realizadas anualmente pela chefia direta, sendo depois remetida para o Departamento de Recursos Humanos, com uma nota final que poderá oscilar entre “desempenho insatisfatório; desempenho bom, desempenho muito bom e desempenho excepcional”. No que diz respeito à avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreira, os mesmos estão repartidos em quatro componentes distintas.

Seguindo o esquema proposto na figura 3, onde se sintetiza os resultados da análise de conteúdo, as componentes em avaliação na análise de competências são bastante abrangentes e diversificadas. Um primeiro eixo envolve desde *competências funcionais*: relacionadas com o domínio de ferramentas metodológicas e operatórias inerentes ao desempenho das funções exercidas; a avaliação de aptidões de *planeamento e orientação para resultados*: incluindo aqui também a capacidade de iniciativa e de ajustamento de prioridades, tendo em conta resultados e preferências de clientes; a avaliação de dinâmicas de *trabalho de equipa*; a *comunicação* escrita e oral, em termos de estrutura vertical e horizontal da organização; e a *liderança* e autonomia.

Figura 3: Análise de desempenho e desenvolvimento de carreira das funções de coordenação de equipas e de chefe de equipa operacional (*outsourcing*).

<p>A. Análise de Competências:</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Competências funcionais</i>: domínio de conhecimentos associados à função; domínio das metodologias e técnicas de trabalho; aplicação dos conhecimentos; optimização de processos de trabalho.2. <i>Planeamento e orientação para resultados</i>: organização e gestão de prioridades; orientação para resultados; orientação para o cliente; iniciativa.3. <i>Trabalho de equipa</i>: cooperação; flexibilidade.4. <i>Comunicação</i>: comunicação ascendente; comunicação com os pares; comunicação oral; comunicação escrita.5. <i>Liderança</i>: delegação; versatilidade; desenvolvimento e motivação da equipa; comunicação descendente; autonomia <p>B. Síntese de Desempenho</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pontos fortes2. Oportunidades de melhoria e acção para a sua concretização3. Aprendizagens relevantes <p>C. Desenvolvimento de Carreira</p> <ol style="list-style-type: none">1) Projectos de desenvolvimento profissional2) Desenvolvimento profissional potencial3) Evolução profissional prevista4) Comentário da chefia directa <p>D. KPI's (Key Performance Indicator)</p> <ol style="list-style-type: none">1. Objectivos2. Indicadores3. Percentagem de concretização
--

Um segundo eixo da componente remete para a *síntese de desempenho*. Incluem-se aqui os pontos fortes que demarcam o exercício de funções, os traços que são passíveis de melhoria e as aprendizagens relevantes. Neste eixo é interessante notar que o processo de avaliação reflete, também, a necessidade de se fazer um ponto de situação no que concerne às aprendizagens efetuadas, mas também de efetivar projetos futuros. Ou seja, não só referir os projetos, mas complementarmente enumerar as ações a tomar para os

concretizar. Esta orientação exprime a importância das aprendizagens adquiridas mas exprime igualmente a necessidade de criatividade e renovação/atualização em projetos futuros concretizáveis, que evitem no fundo a estagnação.

Um terceiro eixo avaliativo está associado ao *desenvolvimento de carreira*, particularmente no que diz respeito aos projetos de desenvolvimento profissional, auscultando quer elementos concretos já planeados, quer expectativas e aspirações das próprias chefias em avaliação.

O último eixo identifica os indicadores-chave de desempenho da gestão. Este eixo procura definir de forma clara os princípios ou a “missão”, em termos de objetivos de resultados, que devem ser comunicados aos funcionários da empresa, nos vários escalões da hierarquia.

Considerações finais

Na atual conjuntura socioeconómica recessiva, o acesso ao emprego, mais do que à profissão (sendo que esta última está diretamente associada à prática de uma função que requer uma especialização, e que, por sua vez, requer condições equivalentes a essa especialização), adquire uma centralidade, desde logo mediática, há muito não experienciada. Este contexto e os debates que frequentemente chocaram com o tema desenvolvidos ao longo de um semestre em LEPS, orientou-me e implicou-me profundamente nesta reflexão sobre o que constitui afinal, nos dias de hoje, um “candidato ideal”, e de que forma poderá o sociólogo enquadrar-se nesse perfil.

No final deste estudo, concluo que, em boa medida, a construção do perfil do candidato ideal é determinada pelas aprendizagens e competências adquiridas dentro e fora da academia. Essas competências e aprendizagens são materializadas nas características sociais apresentadas, desde logo, na fase do recrutamento e seleção, e remetem para os recursos, representações e práticas do candidato.

Neste processo, a demonstração do que é *ser um sociólogo profissional* implica o candidato numa apresentação de si enquanto especialista e técnico com competências de pericialidade que confluem positivamente com o perfil que as organizações procuram, tendo em vista otimizar resultados. Nesta apresentação de si é pois importante a capacidade de vincular um perfil que, sem deixar de lado as ferramentas específicas da

sociologia – envolvendo simultaneamente, os planos teórico, metodológico, operativo e relacional (Costa, 2004) –, incorpora igualmente numa encenação demonstrativa da panóplia de competências criativas e comunicacionais que atravessam contextos profissionais muito diversos. Tais competências têm, de resto, vindo a ser crescentemente valorizadas, inclusive como oferta explícita incorporada nos currículos dos alunos, pelo menos no ISCTE-IUL.⁴

No processo de demonstração deve ser equacionada com ponderação e racionalidade, particularmente, nos momentos marcantes do recrutamento e reposicionamento (por avaliação) das posições que se pretendem atingir ou que já foram atingidas pelos candidatos: na formulação ajustada do currículo e carta de apresentação, na entrevista de recrutamento e depois, na performance demonstrativa de capacidades e potencialidades.

Para o sociólogo as competências, nomeadamente as adquiridas na formação específica em sociologia, por vezes terão que ser demonstradas de forma pormenorizada mas abrangente, como refere Maria:

“Foram dezenas as vezes que tive que explicar aos entrevistadores o que fazia um sociólogo, ou o que era a sociologia, e mais...se pudesse dar um conselho a todos os sociólogos que terminam ou estão prestes a terminar a licenciatura no ISCTE e que estão a concorrer seja a que cargo for, deem o devido realce e importância às componentes técnicas e metodológicas adquiridas na licenciatura”.

Chegar a esta fase de entrevista implica, contudo, que previamente o candidato conseguiu “convencer”, através do seu currículo e carta de apresentação, os responsáveis pelo recrutamento.

Outra ideia-chave que se retém remete para a importância de acumulação de experiências profissionais mesmo antes do término da licenciatura. Tal contribui para consolidar o perfil de competências, reforçando o sentido de responsabilidade e rigor, e pode inclusive ajudar a colmatar pequenos *handycaps* associados a características pessoais que poderiam funcionar como bloqueadores em situação profissionais futuras. Através destas experiências, observa-se ainda o incremento de “laços fracos” que contribuem para o alargamento das redes de interconhecimento, potenciando a circulação de informação e acesso a recursos, e mobilidade dos indivíduos (Pires, 2007, pp.32)

4. Ver http://iscte-iul.pt/cursos/competencias_transversais/faqs.aspx.

Uma última ideia relacionada com a fase de recrutamento, nomeadamente com o momento da entrevista, e fazendo uma reflexão sobre a minha própria experiência enquanto entrevistadora e responsável pelo recrutamento de muitos dos assistentes de ativações *backoffice* com quem trabalhei, é preciso reforçar: a entrevista é o momento! Será pouco provável que o candidato possa ter uma nova oportunidade para demonstrar o quanto é capaz, o quanto “merece” o cargo ao qual se candidata, no fundo, o quanto o seu *know-how* converge com o perfil que se procura para aquele lugar. Mais, o impacto, da primeira impressão causada é vital nesta fase do processo de recrutamento, e é de tal forma preponderante e única que dificilmente poderá ser invertida.

Já no processo de consolidação, ainda segundo as experiências dos sociólogos entrevistados, os pilares de um profissionalismo instigador à permanência na função estão fundados na concretização de práticas profissionais que evidenciam uma polivalência técnica e de recursos epistemológicos e metodológicos, decorrentes da licenciatura e de outras formações complementares. Estas devem ainda articular-se e reforçar-se com as competências relacionais, de autonomia, e de compromisso deontológico no exercício das funções.

Referências bibliográficas

- Alves, Mariana Gaio (1998), “Inserção na vida activa de licenciados: A construção de identidades sociais e profissionais”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 26, pp. 131-147.
- Chaves, Miguel, Nunes, João Sedas (2011), “As classes sociais já não contam?”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 66, pp. 49-70.
- Coradini, Joziane Rizetti, Murini, Lisandra Taschetto (2009), “Recrutamento e seleção de pessoal: Como agregar talentos à empresa”, *Disciplinarum Scientia. Serie: Ciências Sociais Aplicadas, S. Maria*, V (1), pp. 55-78.
- Costa, António Firmino da (2004), “Será a sociologia profissionalizável?” em Gonçalves e outros (orgs.), *Sociologia no Ensino Superior: Conteúdos, Práticas pedagógicas e Investigação*, Porto, ISFLUP, Actas do encontro realizado em 6 e 7 de Dezembro de 2002 na FLUP, pp. 35-59.
- Costa, António Firmino da (1993), “Prática sociológica e deontologia profissional dos sociólogos”, em *Estruturas Sociais e Desenvolvimento (Atas do 2º. Congresso Português de Sociologia)*, vol. II, Lisboa, Editorial Fragmentos, pp. 785-792.

Costa, António Firmino da (1988), “Cultura profissional dos sociólogos”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 5, pp. 107-124.

Giddens, Anthony (2010), “Sociologia”, Fundação Calouste Gulbenkian, ed.8, pp.388.

Pires, Rui Pena (2007), ”Árvores conceptuais: uma reconstrução multidimensional dos conceitos de acção e de estrutura”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53, pp. 11-50.

Outras referências:

Jornal Economico (2014), “Licenciatura conta cada vez menos na hora de contratar”, site:

http://economico.sapo.pt/noticias/licenciatura-conta-cada-vez-menos-na-hora-de-contratar_193037.html

Jornal Economico (2012), “Descubra os cursos que garantem emprego”, site:

http://economico.sapo.pt/noticias/descubra-os-cursos-que-garantem-emprego_154430.html.

