

# **Algumas especificidades da profissionalização das profissões relacionais<sup>1</sup>**

Richard Wittorski  
Professor no CNAM

**Resumo:** Este texto tem como objetivo revelar o que consideramos serem algumas características únicas no que diz respeito à profissionalização das profissões relacionais, comparativamente com as questões relacionadas com a profissionalização das profissões técnicas (ainda que estas últimas se componham também de uma forte dimensão relacional). Vamos assumir aqui, temporariamente, que "profissões relacionais" são as atividades cujo objetivo principal é a intervenção junto de um ou mais seres humanos (educação, formação, cuidados, assistência social, por exemplo).

Iniciaremos com a definição das questões sociais e com o sentido da palavra profissionalização. Abordaremos de seguida o que pensamos serem as principais especificidades da profissionalização das profissões relacionais, antes de referir o exemplo das profissões do campo formação.

## **1 - As questões sociais e o sentido da palavra profissionalização**

Profissionalização é, antes de mais, uma intenção social de desenvolvimento de competências que surge em articulação com várias evoluções significativas dos nossos ambientes:

- evoluções legislativas referentes à formação profissional: em França, ANI<sup>2</sup> de 2003, lei de 2004 "aprendizagem ao longo da vida" (esta lei introduziu as expressões período e contrato de profissionalização) e na Europa (processo de Bolonha);
- as mutações socioeconómicas importantes traduzem-se na procura de uma flexibilidade e de uma adaptabilidade maiores por parte dos indivíduos, mas também de uma garantia nas carreiras... Neste contexto, falar de profissionalização significa, muitas vezes, desenvolver as capacidades de adaptação das pessoas;

---

<sup>1</sup> Este trabalho surge no seguimento da anterior publicação do autor (Wittorski, R. (2007) *Professionnalisation et développement professionnel* [Profissionalização e desenvolvimento profissional]. Paris: L'Harmattan) desenvolvendo aqui, especialmente, a questão dos desafios da profissionalização das atividades no âmbito do serviço

<sup>2</sup> Acordo Nacional Interprofissional sobre a formação profissional.

- as profissões em evolução (o exemplo das profissões de secretariado que tendem para uma cada vez maior polivalência) ou emergentes (profissões de mediação social, de serviços personalizados) com um debate recorrente entre a militância e a profissionalização (as atividades relacionadas com estas novas profissões são frequentemente desempenhadas numa base de voluntariado, sendo a questão principal a evolução possível das formas de compromisso na atividade, em prol da profissionalização...).

Seguidamente, a palavra profissionalização vem da palavra profissão, que se reveste, manifestamente, de uma conotação positiva: uma profissão evoca, com efeito, uma organização autónoma no seio de um grupo profissional e a criação de associações profissionais, a formalização da atividade e a obtenção da autorização para exercer, um reconhecimento de estatuto, uma tendência para a universalização do conhecimento e o acompanhamento de uma longa formação... Portanto, o compromisso com um dispositivo de profissionalização equivale a um melhoramento agendado da sua "condição" socioprofissional...

Na observância das práticas sociais de utilização da palavra, o vocábulo profissionalização surge porém de forma fortemente **polissémica** (é objeto de um consenso lexical mas de um forte dissenso semântico). Podem distinguir-se três sentidos (no mínimo) na leitura da forma como a palavra é utilizada e "apresentada" nos dispositivos de trabalho, de formação...:

- o primeiro sentido é utilizado pelos grupos sociais que procuram organizar-se como profissão: trata-se da "**profissionalização-profissão**" onde a questão é o "*fabrico de uma profissão*" e do grupo profissional, ou seja, o reconhecimento de uma especificidade, de estatutos específicos...,
- o segundo sentido é utilizado pelos organismos de formação: trata-se da "**profissionalização-formação**" onde a questão é o "*fabrico de um profissional*" através do desenvolvimento das competências dos indivíduos. Aqui surgem duas conceções distintas:
  - uma conceção "adequacionista" das relações formação-profissão: 1 formação para 1 emprego, os dispositivos colocam então e com frequência em primeiro lugar a necessidade de formar os indivíduos com competências específicas;
  - uma conceção "transversalista" das relações formação-profissão: 1 formação referente a vários empregos. Esta perspetiva é valorizada

pelas orientações europeias em matéria de formação, os dispositivos colocam frequentemente em primeiro lugar a necessidade de desenvolver competências transversais e transferíveis;

- o terceiro sentido é utilizado pelas empresas privadas ou públicas, ministérios públicos ao abrigo do NPM<sup>3</sup> em articulação com a palavra competência, a partir das décadas de 1970-1980: trata-se da "**profissionalização-eficácia do trabalho**" onde a questão é a procura da "flexibilização" das pessoas para o desenvolvimento de abordagens (referenciais) de trabalho (em ligação com a GPEC<sup>4</sup>). A profissão é então concebida como um "largo espectro", com recurso às competências transversais e transferíveis, facilitando a flexibilidade e a mobilidade entre as atividades e os diferentes postos de trabalho). Este terceiro sentido é também observado nas empresas que introduzem dispositivos de avaliação de desempenho em termos de resultados ou que reconfiguram as situações habituais de trabalho e a prescrição, nomeadamente através da pressão exercida por novas normas de avaliação, que modificam o trabalho.

O campo da profissionalização aparece, então, menos unívoco do que parece, por meio de intenções e questões de diferentes naturezas (quer fazendo reconhecer uma atividade partilhada pelo grupo, quer promovendo a adaptabilidade dos indivíduos nos ambientes de trabalho em movimento...).

## **2 - Uma proposta de definição diferenciadora mas que articula profissionalismo e desenvolvimento profissional**

Para melhor compreender em que consiste a profissionalização, pensamos ser útil estabelecer a diferença entre o que é a proposta e promoção de dispositivos e o que são as dinâmicas individuais ou coletivas de transformação dos indivíduos nestes dispositivos, dado ter sido considerado útil, há já várias décadas, distinguir a diferença entre trabalho prescrito e trabalho real. O vocábulo profissionalização remete-nos ainda para o dispositivo proposto aos sujeitos (o itinerário no sentido do caminho traçado pelas organizações), remetendo a expressão desenvolvimento profissional para as dinâmicas de transformação dos indivíduos nos dispositivos (a trajetória experienciada no sentido do caráter incerto dos

---

<sup>3</sup> New Public Management

<sup>4</sup> Gestão Previsional dos Empregos e das Competências.

eventos que compõem a vida. O campo da profissionalização e do desenvolvimento profissional corresponde então, respectivamente, a:

- uma intenção (no tocante à organização) de "movimentação" dos sujeitos pela:
  - definição de competências por via dos referenciais que traduzem a conceção referente à organização do "bom profissional" (o exemplo dos novos referenciais dos cuidados de enfermagem, professores, trabalhadores sociais...) ;
  - proposta de dispositivos específicos (de trabalho e/ou de formação), que permitem o seu desenvolvimento,
  - o todo constitui uma **oferta de profissionalização** que vale pela oferta/injunção identitária por parte da organização (falamos aqui de identidade "prescrita") ;
- um processo de desenvolvimento de atividades (no que diz respeito ao indivíduo ou ao grupo) e, portanto, de experiência "em ação", nestes dispositivos muitas vezes acompanhados de um pedido de reconhecimento da organização por parte dos sujeitos, (falamos aqui de identidade "agida e vivida"). De acordo com a nossa perspectiva, esta dinâmica remete para o **desenvolvimento profissional** ;
- e um processo de transação (no sentido utilizado por Dubar (2004)), de natureza identitária frequentemente tripartida (indivíduo, grupo profissional e organização) com vista à atribuição de competências ao indivíduo a partir dos resultados da atividade desenvolvida, valendo assim a atribuição/reconhecimento de colocação nos sistemas de trabalho (aqui referir-nos-emos a identidade "reconhecida/atribuída").

O "reconhecimento" esperado e efetivo é então uma das questões da profissionalização. As fontes deste reconhecimento podem contudo ser variadas: reconhecimento pelos pares que partilham as mesmas atividades, reconhecimento pela hierarquia, reconhecimento pelo público/clientes da atividade...). Da mesma forma, a legitimidade destas "fontes de reconhecimento" podem variar de acordo com os indivíduos (alguns dão mais importância à satisfação do público do que à avaliação por parte da hierarquia, por exemplo).

Assim, falar de profissionalização leva à diferenciação entre duas lógicas: a das organizações que promovem os dispositivos e a dos indivíduos e grupos que se transformam nesses dispositivos. Vamos discutir-las nas duas próximas alíneas, a dupla lógica da profissionalização e do desenvolvimento profissional parece ter um foco singular quando se trata

de se concentrar em atividades de serviços que têm a particularidade de intervir junto de seres humanos.

### **3 - Algumas especificidades da profissionalização das profissões humanas**

Por comparação com as profissões industriais ou técnicas, as profissões onde o caráter humano prevalece têm como âmbito objetos (na realidade, pessoas) com a particularidade de:

- não apresentarem as mesmas características: trata-se de sujeitos não padronizados e não padronizáveis;
- reagir aos atos profissionais: os "sujeitos" objeto da atividade não são inertes.

A particularidade destes "sujeitos" objeto é que estes interagem com o profissional e interpelam-no, numa lógica de "codeterminação". A situação de trabalho é, então, co-construída entre o profissional e o cliente/utilizador/paciente/aluno...

Estas especificidades dos "sujeitos humanos" têm então fortes incidências na formação dos profissionais. Isto conduz provavelmente à promoção dos objetivos de formação, com vista:

- à adaptação da atividade profissional dos "candidatos" em função das especificidades dos indivíduos que se encontram na relação de serviço. Isso requer certamente uma ferramenta "aberta" para diversificar as práticas através do desenvolvimento de uma postura reflexiva que retire aprendizagens dos ajustes espontâneos (tal, explica provavelmente o destino do modelo do praticante reflexivo na formação para carreiras nas áreas humanas);
- ao desenvolvimento de uma reflexão ética indispensável necessária quando o objeto de trabalho é uma pessoa;
- ao desenvolvimento de uma reflexão a propósito da conceção de que o profissional se torna cliente, paciente, aluno, utilizador... (uma vez que esta representação vai determinar as práticas) e a propósito dos seus "hábitos interpretativos da experiência alheia" (Thievenaz (2012), a forma como ele encara a experiência do outro);
- articuladamente, ao desenvolvimento de uma reflexão a propósito do posicionamento profissional;

-...

A formação em profissões de acentuado caráter humano passa então, nomeadamente, por uma combinação de diversas vias de profissionalização:

- privilegiar a alternância formação-trabalho que combina a via da aprendizagem pela experiência (conduzindo às competências incorporadas) e da reflexividade relativa à atividade (desenvolvimento de uma experiência "dura") e de acompanhamento (favorecendo o trabalho sobre o posicionamento profissional);
- e a necessidade de dispor de locais de intercâmbio entre profissionais permitida através dos recursos em linha e das possibilidades de aceder a ferramentas de intercâmbio e de descentralização, relativamente às suas práticas.

#### **4 - Algumas questões de profissionalização relacionadas com as profissões de formação de adultos**

As profissões ligadas à formação de adultos situam-se no campo das profissões relacionais. Para a compreensão das questões da profissionalização nestas profissões será necessário, provavelmente, identificar primeiramente as tendências de evolução "contraditórias" que lhes são inerentes. Estas dizem então respeito a:

- quer, por vezes, uma diversificação crescente das atividades que vão desde a análise de pedidos de formação à avaliação de resultados e impacto, passando pelo "cara a cara" pedagógico (especialmente para consultores de formação envolvidos em aplicações de engenharia de formação), quer uma especialização e uma intensificação mais fortes da atividade (particularmente nas grandes estruturas de formação onde, por vezes, se desenvolve uma maior divisão do trabalho);
- o desenvolvimento de dispositivos com maior partilha: lógicas de co-construção com o parceiro (nomeadamente, logo que este trate de criar dispositivos de incentivo "à medida" e "flexíveis" (modularização...): nas áreas de engenharia e consultoria),
- uma procura muito forte de articulação entre trabalho e formação: entre a orquestração da alternância, a utilização de situações de trabalho para fins de formação (FEST<sup>5</sup>, FIT<sup>6</sup>)... Esta

---

<sup>5</sup> Formação em Situação de Trabalho

<sup>6</sup> Formação Integrada no Trabalho

necessidade de articulação leva a pensar a dimensão formativa da atividade que já não pode apenas supor, mas sim organizar e acompanhar;

- o desenvolvimento de dispositivos abertos e à distância, que deslocam a atividade tradicional do formador (a "revolução da internet": fóruns internos, comunidades de práticas virtuais...);

- em França, o aparecimento de novas missões dedicadas à formação: desenvolvimento da empregabilidade e da inserção, personalização de carreira...

- em direção ao desenvolvimento de uma função de arquiteto e de gestor de projeto de FET nas grandes empresas (que substitui as habituais atividades do formador)

- uma grande injunção de formalização da totalidade da atividade do formador: aparecimento de iniciativas de qualidade (etiquetas, certificações e normas)...

-...

No final, estas evoluções aparecem em grande contraste, num contexto de forte dependência no que diz respeito às políticas públicas e sociais nacionais, europeias e internacionais. Constatamos, por um lado, uma industrialização da formação (acompanhada de um reforço da divisão de trabalho nos organismos de formação) e o desenvolvimento de novas atividades que tenham em conta a atividade de trabalho, "pensar o futuro" (iniciativas de projeto, conceção...), trabalho em grupo, acompanhamento individual, avaliação de dispositivos,...

Portanto, duas questões fortemente articuladas da profissionalização parecem surgir relativamente às profissões de formação de adultos:

- **uma questão de "profissionalização-formação"** das novas atividades que vão sendo implementadas, supondo, provavelmente, uma formação em metodologias de análise da atividade de outros indivíduos (necessidades e aprendizagens), que precisa de se dotar de teorias da atividade (clínicas da atividade, didática profissional,...), desenvolvimento de uma postura de análise da sua própria atividade ("reflexividade"), formação de iniciativas e posturas de acompanhamento,... reforçam a reflexão ética (adultos em formação) e deontológica (patrocinadores e as suas questões: dever-se-á responder a todos os pedidos?), trabalho relativo à conceção que o formador tem relativamente ao adulto em formação,...

- **uma questão de "profissionalização-profissão"** provavelmente mais categorizada do que genérica, considerando que não existe

uma única profissão mas sim profissões diferentes de acordo com os contextos e os públicos (assim, intervir num dispositivo de formação de luta conta o iletrismo requer, sem dúvida, competências diferentes das que se mobilizam quando se trata de intervir como consultor junto da direção geral de um grande grupo industrial para conceber uma arquitetura de dispositivos de formação para a empresa). A questão aqui seria, por um lado, lançar as bases e depois encontrar uma identidade coletiva sustentada em alguns referenciais comuns, por exemplo, no que diz respeito a uma conceção separada do adulto em formação, tratando-se de uma abordagem de engenharia de formação comum,... A questão consistiria, por outro lado, na formalização das atividades relacionadas de forma específica com uma lógica de formação, desenvolvendo uma retórica de "reconhecimento" destas especificidades para a obtenção e/ou confirmação dos estatutos... enfrentando a tendência de institucionalização da atividade ou apenas a sua prescrição por entidades externas. Finalmente, a questão consiste também na defesa de um apelo comum que permite em todos os momentos ter em conta a diversidade das práticas (FEST, análise prática,... cursos de formação mais "tradicionais") e para libertarem da conotação frequentemente restritiva da palavra "formação" (associada a um único curso fora da situação de trabalho).

Como exemplo, o pedido enviado recentemente aos investigadores pelo sindicato profissional dos consultores-formadores (SYCFI) em França procura ilustrar esta dupla estratégia de "profissionalização formação e profissão": fortalecer o (re)conhecimento SYCFI e os consultores-formadores junto dos atores institucionais e económicos, estruturar o grupo profissional (conhecer melhor a diversidade das atividades do consultor e organizar esta diversidade), identificar as estratégias para consolidar as competências dos consultores, as vias de formação.

**No global**, é bastante claro que a profissionalização nas profissões relacionais apresenta especificidades que, em grande parte, se devem à particularidade do "objeto" de trabalho (não padronizável, dotado de capacidade de reação...) que tem como consequência direta a atribuição de uma forte dimensão inédita à atividade do formador: esta atividade está, por natureza, sujeita a uma lógica de adaptação permanente a uma situação singular, pelo menos duplamente singular (o sujeito "objeto" de trabalho e o próprio profissional entre o momento "t" e o momento "t+1").

Parece, de facto, útil pensar os dispositivos de formação destas profissões relacionais combinando inúmeras modalidades de formação, tendo como objetivo trabalhar, por um lado, a conceção que se constrói do



profissional do paciente/aluno/estagiário... junto do qual ele intervém, mas também a adaptabilidade das condutas adotadas... considerando, no final, que este não dispõe de uma boa prática profissional, a não ser a que esteja adaptada a um contexto único. Estas características inclinam-se a favor de uma ausência de padronização das práticas que podem ir de encontro, hoje em dia, a certas tendências que levam as instituições a racionalizar o trabalho de serviço...

## Bibliografia

- Dubar, C. (2004). Identités professionnelles: le temps du bricolage. In Editions Sciences Humaines (éd.). *Identité(s): l'individu, le groupe, la société* (p. 141-148). Paris: Sciences Humaines.
- Thievenaz, J. (2012). *Faire expérience de l'expérience d'autrui: la transformation des habitudes d'orientations du médecin du travail en situation de consultation*. Communication au symposium «Dimensions individuelles et collectives des apprentissages» lors du «2ème colloque international de didactique Professionnelle», du 7 au 8 juin 2012 à Nantes.
- Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris: L'Harmattan

