



João Pedro Dias Fontes da Costa

Carreira e Identidade Profissional dos Farmacêuticos: Pontes entre os contratos Rousseauianos

Dissertação de Doutoramento na área científica de Gestão de Empresas, especialidade de Estratégia, orientada pela Senhora Professora Doutora Teresa Carla Trigo de Oliveira e apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Setembro de 2011



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

**CARREIRA E IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS FARMACÊUTICOS:
PONTES ENTRE OS CONTRATOS ROUSSEAUNIANOS**

Contributo para a definição de um Contrato Psico-Social na Relação de Emprego

João Pedro Dias Fontes da Costa

Dissertação de Doutoramento na área científica de Gestão de Empresas, especialidade de Estratégia, orientada pela Senhora Professora Doutora Teresa Carla Trigo de Oliveira e apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Setembro de 2011

Imagem da capa:

Emblema CLXXXIII de Alciato, Andrea (1531) *Book of Emblems*, publicado *online* em <http://www.mun.ca/alciato/e183.html>, consultado em 16 de Janeiro de 2011.

AGRADECIMENTOS

A assinatura de um trabalho resulta da procuração passada por todos os que de forma consciente ou inconsciente para ele contribuíram. Chamar nosso ao resultado é ignorar o esforço partilhado de professores, familiares, amigos e tantos outros que, ainda que não o saibam, contribuíram decisivamente para a escrita destas páginas.

Agradeço à Doutora Teresa Carla Oliveira pelo seu conselho avisado, conhecimentos transmitidos e as palavras de incentivo constante que impulsionaram o nem sempre fácil processo de escrita. Agradeço aos docentes da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, minha *alma mater*, que me formaram o gosto pelo trabalho de investigação, destacando particularmente a Doutora Virgínia Ferreira com o seu rigor e disponibilidade. Agradeço ainda à Doutora Anabela Rodrigues pelo apoio que soube oferecer.

Agradeço à minha mulher, Carla e aos meus filhos Lourenço e Manuel pela compreensão que tiveram durante todo o processo. Agradeço aos meus pais, pela presença e estímulo, bem como aos meus sogros.

Por fim agradeço a todos os colegas e amigos, não nomeados mas sempre recordados.

RESUMO

Na literatura de comportamento organizacional, em particular a referente ao desenvolvimento e desempenho humano, tem vindo a ser cada vez mais argumentada a existência de um novo contrato psicológico. Tudo isto numa tentativa para melhor compreender as relações de emprego em mudança no actual contexto sociopolítico e económico. Ao tomarmos o contrato psicológico também como a expectativa dos direitos e deveres de uma relação concreta, e considerando ainda a crescente flexibilização e desinstitucionalização dos vínculos, poderemos estar outrossim na presença de um novo contrato social que informa os contratos psicológicos. As relações de emprego incorporam mudanças constantes e céleres com novos normativos sociais de enquadramento, proporcionando um desafio acrescido para a gestão organizacional, em particular na definição de carreiras e na criação de contextos favoráveis à identificação e comprometimento.

O presente estudo procura melhor compreender a formação da identidade profissional e a sua importância na percepção concernente à contratualização social e psicológica na relação de emprego. Recorrendo a uma metodologia de estudo de caso (profissional) e aos princípios da *Grounded Theory* e tendo por base um modelo de análise da identidade profissional foram audiogravadas cinquenta entrevistas semi-estruturadas a farmacêuticos de vários subsectores de actividade. Com base num código que enfatiza a natureza psico e sócio-construtiva do contrato psicológico procedeu-se à análise de conteúdo da transcrição integral dos discursos.

Os resultados salientam a relevância da profissão enquanto foco determinante de identificação, sobrepondo-se aos alternativos como a organização, equipa ou carreira. Tal é evidenciado na dinâmica entre os níveis sociais e psico-cognitivos nas narrativas de identidade profissional reflectida na percepção do contrato psicológico, com implicações atitudinais e comportamentais e consequentes reflexos no desempenho. Em particular, revela-se o papel mediador da identidade profissional entre o contrato social e o contrato psicológico, tendo como cenário a carreira. A gestão dos (trabalhadores) profissionais representa um desafio particular, porquanto entrecruza ideologias e percepções de trabalho quer do grupo profissional, quer da organização. As retóricas de socialização ocupacional representam um conjunto de fronteiras modelares para, em primeiro lugar, os papéis sociais e ocupacionais e, em segundo lugar, os próprios

percursos para uma carreira. Conclui-se assim que o propalado conceito de carreira sem fronteiras não pode ignorar o mapa mental associado aos contratos sociais para a profissão como dimensão estruturante também do contrato psicológico, institucionalizando balizas para os indicadores objectivos e subjectivos de sucesso e para os papéis e relações de papel.

Palavras-Chave: contrato social; contrato psicológico, identidade profissional; narrativas profissionais; escolhas de carreira

ABSTRACT

The organizational behavior literature, particularly the one addressing human development and performance, has argued on the existence of a new psychological contract. This is an explanation of the changing employment relations in the contemporary sociopolitical and economical context. By taking the psychological contract partly as the expectations on both obligations and rights of a specific relation and by considering the growing flexibilization and deinstitutionalization of the bonds we are otherwise in the presence of a new social contract that informs psychological contracts. Employment relations incorporate constant and fast changes with new social normatives and framings, offering a deeper challenge for the organizational management particularly on the definition of careers and the creation of favorable contexts to the employee's identification and commitment.

This study searches for a better understanding on the formation of professional identity and its importance in the perception of the social and psychological contracts in the employment relations. Using a (profession) case-study methodology scrutinized by Grounded Theory principles and based in an analysis model of professional identity we have audio taped fifty semi-structures interviews to pharmacists from several economical subsectors. Making use of a code that emphasizes the psycho and social constructive nature of the psychological contract we analysed the full transcripts of the discourses.

Results point out that there is a relevant role of the profession as an identification focus, overlapping the alternative organization, team or career focuses. This is seen on the dynamics between the social and psycho-cognitive levels of the professional identity narratives reflected upon the perceptions of the psychological contract with both attitudinal and behavioral implications and reflexes on performance. There is a mediating role of professional identity between the social and psychological contracts enacted in careers. Managing professionals represents a particular challenge in the way that ideologies and work perceptions both from the professional group and the organization concur. Occupational socialization rhetoric's represent a set of modular frontiers for social and occupational roles and for carrier paths as well. We conclude that the widely written concept of boundaryless career cannot ignore the mental map associated with social contracts for a profession as a structuring dimension of the

psychological contract institutionalizing barriers for objective and subjective success and for roles and role relations.

Key words: social contract; psychological contract; professional identity; work narratives; career choices

ÍNDICE

1. Introdução.....	1
1.1. Relevância Temática e Objectivos: Reconfiguração das Identidades e das Carreiras?.....	1
1.2. Estrutura do Trabalho	7
2. Carreiras e Identidades	9
2.1. Conceito de Carreira e Escolhas de Carreira	9
2.1.1. O Sucesso de Carreira.....	13
2.1.2. Modelos Emergentes de Carreira	18
2.1.3. Gestão Organizacional e Gestão Individual de Carreira	22
2.2. Identidade e Contrato Psicológico	29
2.2.1. Identidade Pessoal e Identidade Social.....	31
2.2.2. Identidade no Trabalho, Profissional e Organizacional.....	32
2.2.2.1. Identidade Organizacional e Identidade Corporativa	33
2.2.3. Identificação	35
2.2.4. Comprometimento Organizacional.....	44
2.2.5. Contrato Psicológico	46
2.2.6. Quebra e Violação do Contrato Psicológico.....	49
2.2.7. Contrato Social e Contrato Psicológico.....	50
2.2.8. Ideologia e Contrato Psicológico.....	57
2.2.9. Identidades como Normativos e a Gestão de Carreiras.....	58
2.2.10. A Importância da Socialização	66
3. Modelo de Análise: A Carreira e a Identidade Profissional dos Farmacêuticos	69
3.1. O Foco e a Unidade de Análise.....	69
3.2. Entrevista Pessoal, Narrativas e Identidades	70
3.3. A Identidade e Identificação Profissional dos Farmacêuticos	74
3.3.1. Identidades, Contexto Profissional e Momentos Críticos de Decisão.....	82

3.4.	A Questão de Partida e outras Questões	85
3.5.	O Quadro Conceptual de Análise	87
3.5.1.	Sistema de Codificação	87
4.	Estudo de Caso: Carreira e Identidade Profissional dos Farmacêuticos	89
4.1.	Contexto do Estudo de Caso	89
4.1.1.	A escolha do Sector Farmacêutico	89
4.2.	A opção pelo Estudo Qualitativo	91
4.2.1.	Metodologia de Recolha de Dados: Entrevistas Pessoais	93
4.2.2.	Definição da Amostra e da Observação	94
4.3.	O Processo de Análise	95
4.4.	Validação do Modelo de Análise	97
4.4.1.	Medidas de Fiabilidade e Validade	97
4.4.2.	Estabilidade (fiabilidade) da Codificação	100
4.4.3.	Sistema de Codificação de Entrevistas (Inter Judge Coding Reliability)	100
4.4.4.	Medidas de Validade	104
4.4.5.	Outras Medidas e Cuidados	104
5.	Análise de Dados	107
5.1.	Características da Amostra	107
5.2.	Conceito(s) de Carreira para o Farmacêutico	108
5.2.1.	Locus de Controlo	110
5.3.	A Escolha da Profissão de Farmacêutico	113
5.3.1.	A Escolha da Formação (entrada no Curso Superior)	117
5.3.1.1.	Herança Ocupacional	118
5.3.2.	Identificação com o Currículo da Formação	119
5.3.2.1.	Identificação com a Identidade Profissional	119
5.3.2.2.	Outras Razões	120

5.3.2.3.	A Medicina (querer e não querer) - Média de Curso e Identidade Profissional.....	121
5.3.3.	Escolha do Sector de Actividade.....	123
5.3.3.1.	Farmácia Comunitária.....	123
5.3.3.2.	A Herança Ocupacional.....	126
5.3.3.3.	Indústria Farmacêutica.....	127
5.3.3.4.	Análises Clínicas.....	128
5.3.3.5.	A Referência à Medicina.....	128
5.3.3.6.	A Referência aos outros Subsectores da Farmácia.....	128
5.3.3.7.	Farmácia Hospitalar.....	129
5.3.3.8.	Assuntos Regulamentares.....	130
5.4.	A Propriedade.....	131
5.4.1.	A Propriedade da Farmácia Comunitária.....	132
5.4.2.	A Propriedade do Laboratório de Análises Clínicas.....	133
5.5.	A Escolha da Formação Pós-Graduada e Profissional.....	133
5.6.	As Escolhas de Carreira e a Vida Pessoal.....	136
5.6.1.	A Qualidade/Estilo de Vida.....	138
5.6.2.	A Aquisição de Casa.....	139
5.6.3.	A Relação entre o Trabalho e a Família.....	140
5.7.	Escolhas de Carreira.....	142
5.7.1.	Escolhas Baseadas nas Oportunidades.....	143
5.7.2.	Escolhas Baseadas na Identidade e Identificação.....	143
5.7.3.	Pluriemprego.....	144
5.7.4.	O Papel de Terceiros e Networking.....	148
5.8.	Tipologias de Comportamento na Gestão de Carreira.....	149
5.9.	Sucesso de Carreira.....	151
5.9.1.	A Segurança.....	153

5.9.2.	Capital de Carreira para Negociação	155
5.10.	A Actual Transformação do Papel do Farmacêutico	155
5.10.1.	A Percepção sobre a Formação em Farmácia	156
5.11.	A Identidade Profissional e o Contrato Psicológico.....	158
5.11.1.	O Capital Económico, o Capital Profissional e a Concentração.....	161
5.11.2.	Agente Económico e/ou Agente de Saúde Pública?	162
5.12.	O Contrato Social do Farmacêutico (auto-percepção)	164
5.13.	Reconhecimento Social do Farmacêutico (hetero-percepção)	168
5.14.	Contrato Social e Contrato Psicológico	171
5.14.1.	Dimensões Positivas do Contrato Psicológico (Domínio da Transacção de base Relacional) – Função Actual	173
5.14.2.	Violações do Contrato Psicológico (Domínio da Transacção de base Relacional) – Função Actual	174
5.14.3.	Violações do Contrato Formal (Domínio da Transacção de base Jurídico-Económica) – Função Actual	175
5.15.	Comprometimento Organizacional	175
5.15.1.	Comprometimento Afectivo	175
5.15.2.	Comprometimento Calculativo (continuidade)	176
5.15.2.1.	Replicabilidade do Contrato/Escassez de Alternativas Viáveis.....	176
5.15.2.2.	Instrumentalidade	179
5.15.3.	Comprometimento normativo.....	180
5.16.	Satisfação	180
5.17.	Recomendação do Curso e Sector de Actividade.....	183
5.18.	Grupos Profissionais de Referência e Auto-Imagem	184
5.18.1.	Médicos.....	185
5.18.2.	Enfermeiros.....	189
5.18.3.	Técnicos de Saúde (incluindo técnicos de farmácia).....	190
5.18.4.	Ajudantes-Técnicos de Farmácia.....	191

5.18.5.	Outros Profissionais	192
5.19.	O Sucesso dos Outros Subsectores.....	192
5.20.	Contrato Social Internacional.....	194
5.21.	<i>Foci</i> de Identificação.....	194
5.22.	Relações entre códigos	198
6.	Conclusões.....	201
6.1.	Profissões e Carreiras.....	203
6.1.1.	Escolhas de carreira	203
6.1.2.	Terceiros e escolhas de carreira.....	204
6.1.3.	A escolha do subsector da farmácia	205
6.1.4.	O sucesso profissional	205
6.1.5.	Carreiras sem fronteiras?.....	206
6.1.6.	A carreira e a identidade.....	207
6.2.	Identidade Profissional, Contrato Psicológico e Contrato Social	209
6.3.	Identities Profissionais e o Processo de Identificação.....	212
6.3.1.	A identidade profissional.....	213
6.3.2.	Os grupos de referência	217
6.4.	A questão de partida e outras questões	218
6.5.	Um novo modelo de análise do contrato psicológico	220
6.6.	Contributo para a Teoria	222
6.7.	Contributo para a Prática	224
6.8.	Limitações do Estudo.....	226
	Referências Bibliográficas.....	229
	Anexo I – dados de estratificação dos entrevistados	245
	Anexo II – Guião de Entrevista	247
	Anexo III– Quadro de Coeficientes de Concordância.....	249
	Anexo IV – <i>Foci</i> de Identificação por Entrevista.....	257

<i>Anexo V – Code Matrix Browser (MAXQDA)</i>	259
<i>Anexo VI – Code relations Browser (MAXQDA)</i>	260

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Escolha de carreira - modelo de Blau (a partir de Passos, 2000).....	12
Figura 2. Gestão de carreira (adaptado de Greenhaus, Callanan <i>et al.</i> , 2010).....	24
Figura 3. Identidade e mudança identitária (adaptado de Whetten e Godfrey, 1998: 217).....	34
Figura 4. Preditores de identificação social (adaptado de Dick, Wagner <i>et al.</i> , 2004)	35
Figura 5. Identidade, imagem organizacional e identificação (adaptado de Dutton, 1994, p. 253).....	39
Figura 6. Identificação organizacional num contexto de alargamento de fronteiras (Bartel, 2001: 387).....	39
Figura 7. Criação do contrato psicológico (Rousseau, 1995).....	46
Figura 8. Tipos de contrato (Rousseau, 1995: 9).....	51
Figura 9. Criação de um contrato normativo (Rousseau, 1995: 47).....	52
Figura 10. Contrato psicológico e relação de emprego (adaptado de Guest, 2004: 83-87).....	70
Figura 11. Dimensões, níveis de identidade e resultados (construção própria).....	80
Figura 12. Génese de formação de outputs identitários (construção própria).	81
Figura 13. Relações de sobreposição entre identidades e contexto profissional (construção própria).....	83
Figura 14. Relação entre conceitos associados à carreira (adaptado de Schreuder e Coetzee, 2007: 66).....	85
Figura 15. Escolhas de carreira relevadas na análise (construção própria)	85
Figura 16. Distribuição dos farmacêuticos por subsector de actividade (frequência absoluta; frequência relativa).....	90
Figura 17. Passos de validação do modelo de análise.....	103
Figura 18. Distribuição da amostra por sexo (frequência absoluta; frequência relativa).....	107
Figura 19. Distribuição da amostra por idade (frequência absoluta; frequência relativa).....	107
Figura 20. Distribuição da amostra por local de trabalho/distrito (frequência absoluta; frequência relativa).....	107
Figura 21. Distribuição da amostra por subsector de actividade (frequência absoluta; frequência relativa).....	108

Figura 22. Distribuição da amostra por natureza da organização (frequência absoluta; frequência relativa).....	108
Figura 23. Conceito de carreira.....	109
Figura 24. <i>Locus</i> de controlo de carreira.....	111
Figura 25. Razões para a escolha da formação em farmácia	117
Figura 26. Estado da identificação com curso de medicina, à data da escolha da formação.....	121
Figura 27. Escolha da formação pós-graduada e profissional	133
Figura 28. Vida pessoal e escolhas de carreira	136
Figura 29. Papel de terceiros e networking.....	148
Figura 30. Sucesso percebido dos outros subsectores da farmácia.....	193
Figura 31. Identidade profissional e perfil funcional comparados	193
Figura 32. Códigos mais fortemente relacionados com a identidade profissional e contrato psicológico.....	200
Figura 33. Relação entre imagem profissional e identidade profissional e respectivos níveis de enfoque (construção própria)	201
Figura 34. Contrato psicológico na relação de emprego (a partir de Guest, 2004 e construção própria).....	221
Figura 35. <i>Code matrix browser</i> (cores)	259
Figura 36. <i>Code matrix browser</i> (valores).....	259
Figura 37. <i>Code relations browser</i>	260

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Principais teorias de escolhas de carreira: abordagem vocacional (Schreuder e Coetzee, 2007: 94).....	13
Tabela 2. Resumo de indicadores de sucesso objectivo e sucesso subjectivo e relação com a carreira (construção própria)	15
Tabela 3. Modelos emergentes de carreira (construído a partir de Bendassolli, 2009: 392).....	19
Tabela 4. Efeitos interactivos das metacompetências (adaptado de Hall, 2004).....	20
Tabela 5. Adaptado de DeFillipi & Artur (1996) e Hall (2004).....	21
Tabela 6. Níveis de estudo da identidade (Machado, 2003: 64)	30
Tabela 7. Tipos de contrato psicológico por requisitos de desempenho e duração da relação (Rousseau, 1995: 98).....	48
Tabela 8. Ideologia de trabalho profissional e administrativa e o contrato de emprego (a partir de Bunderson, 2001: 719).....	54
Tabela 9. Comparação dos níveis de contrato (adaptado de Thompson e Hart, 2006: 231).....	56
Tabela 10. Diferentes moedas (<i>currencies</i>) do contrato psicológico (O’Donohue e Nelson, 2007: 549)	58
Tabela 11. Preditores organizacionais e de campo (construída a partir de DiMaggio e Powell, 1983 e 1991).....	60
Tabela 12. Os três pilares das instituições: adaptado de Scott (1995: 35; 2001: 52) .	63
Tabela 13. Sumário de propriedades e processos de instituições e carreiras (adaptado de Jones e Dunn, 2007)	65
Tabela 14. Carreiras e instituições: criação, reprodução e transformação (adaptado de Jones e Dunn, 2007)	66
Tabela 15. Tipologias isomórficas e resultados identitários (construção própria).....	69
Tabela 16. Constructos de reconhecimento identitário relacionados (a partir de Thatcher e Greer, 2008: 8).....	77
Tabela 17. Conceitos-chave associados à carreira (construído a partir de London, 1993; Schreuder e Coetzee, 2007: 59-60)	84
Tabela 18. Sistema de codificação	88
Tabela 19. Coeficientes de concordância mais utilizados (adaptado de Leiva, Ríos <i>et al.</i> , 2006).....	101

Tabela 20.	Resumo dos resultados dos indicadores de <i>inter-judge code reliability</i>	102
Tabela 21.	Resumo do volume de informação analisado	107
Tabela 22.	Conceito de carreira.....	109
Tabela 23.	<i>Locus</i> de controlo de carreira.....	111
Tabela 24.	Relação entre locus de controlo e conceito de carreira	112
Tabela 25.	Escolha do curso superior e identificação com medicina.....	121
Tabela 26.	Postura dos farmacêuticos comunitários face à escolha do subsector antes da entrada no mercado de trabalho	124
Tabela 27.	A escolha do subsector farmácia comunitária após entrada no mercado de trabalho.....	125
Tabela 28.	Perspectivas sobre a propriedade de farmácia comunitária.....	132
Tabela 29.	Tipologia da formação pós-graduada e profissional já realizada	134
Tabela 30.	Formação por responsabilidade de selecção e/ou pagamento	134
Tabela 31.	Razões de escolha da formação profissional ou pós-graduada.....	135
Tabela 32.	Escolha de carreira e impacto na relação de emprego.....	137
Tabela 33.	Aceitação ou recusa de proposta de emprego por vida familiar.....	137
Tabela 34.	Decisões de conciliação de carreira e ciclo de vida familiar.....	138
Tabela 35.	Local de trabalho e estilo de vida intencionado	138
Tabela 36.	Relação entre aquisição de casa própria e propensão para a mobilidade	139
Tabela 37.	Balanceamento trabalho-família por condicionalismo relatado	141
Tabela 38.	Situação face ao pluriemprego	144
Tabela 39.	Situações de pluriemprego actual por subsector de actividade	145
Tabela 40.	Razões para o pluriemprego	146
Tabela 41.	Identificação de terceiros influentes nas escolhas de carreira	148
Tabela 42.	Tipologia de comportamentos na gestão de carreira	149
Tabela 43.	Relação entre comportamentos e tipo de carreira.....	151
Tabela 44.	Perspectivas sobre o sucesso de carreira	152
Tabela 45.	Perspectiva sobre a segurança na relação de emprego	154
Tabela 46.	Perspectivas sobre o curso de farmácia (ciências farmacêuticas)	156
Tabela 47.	Percepção do contexto profissional, com incidência no conteúdo funcional e identidade profissional associada.....	159
Tabela 48.	Rejeição de propostas de emprego baseadas no conteúdo funcional ou identidade profissional associada	160

Tabela 49. Razões de saída baseadas no conteúdo funcional ou identidade profissional associada.....	160
Tabela 50. Satisfação com a função actual.....	161
Tabela 51. Perspectivas sobre a relação entre o capital económico e o capital profissional na liberalização das farmácias comunitárias.....	162
Tabela 52. Percepção do papel social do farmacêutico.....	164
Tabela 53. Percepção do reconhecimento social do farmacêutico.....	168
Tabela 54. Contributo do contrato social para o contrato psicológico.....	171
Tabela 55. Dimensões positivas do contrato psicológico.....	174
Tabela 56. Violações do contrato psicológico.....	174
Tabela 57. Violações do contrato psicológico.....	175
Tabela 58. Comprometimento afectivo.....	175
Tabela 59. Escassez de alternativas e continuidade: dimensão relacional e dimensão económica.....	177
Tabela 60. Dimensões e subdimensões de satisfação.....	181
Tabela 61. Subdimensões de satisfação.....	181
Tabela 62. Dimensões de insatisfação.....	183
Tabela 63. Intenções de recomendação do curso ou sector de actividade.....	184
Tabela 64. Percepções da profissão (incluindo carreiras) e identidade profissional do médico.....	186
Tabela 65. Percepções do reconhecimento social relativo do médico e farmacêutico.....	187
Tabela 66. Percepções da competência e capital profissional do médico e farmacêutico.....	188
Tabela 67. Percepções das atitudes e comportamentos da classe médica.....	189
Tabela 68. Referências aos profissionais de enfermagem.....	190
Tabela 69. Referências aos técnicos de saúde.....	190
Tabela 70. Percepção da valorização relativa de farmacêuticos e ajudantes-técnicos.....	191
Tabela 71. Percepções do contrato social noutros países.....	194
Tabela 72. Focos de identificação.....	194
Tabela 73. Análise de <i>foci</i> de identificação por subsector (percentagem absoluta das referências e relativa no sector).....	195
Tabela 74. Tipos de identificação.....	196

Tabela 75.	Tipologia de identificação por subsector (percentagem absoluta das referências e relativa no sector)	198
Tabela 76.	Intersecções de códigos (<i>code relations browser</i>).....	200
Tabela 77.	Dados de estratificação dos entrevistados	246
Tabela 78.	Guião da entrevista	248
Tabela 79.	Quadro de coeficientes de concordância	256
Tabela 80.	<i>Foci</i> de identificação por entrevista.....	258

1. INTRODUÇÃO

A hegemonia do discurso económico e a sua prevalência sobre outros tópicos sociais é reconhecida como uma característica da modernidade, conjuntamente com a ascensão do individualismo (Brun e Dugas, 2008: 231). Concomitantemente, as novas configurações de carreiras plasmadas na literatura aportam uma maior responsabilidade da gestão dos percursos por trabalhadores mais proactivos e adaptativos (Arnold, 2001; Raabe, Frese *et al.*, 2007). Configura-se uma renovada lógica nas organizações, corporizada na assunção de diferentes comportamentos e formas de pensar as trajectórias profissionais. A flexibilização dos vínculos laborais é uma realidade, assumindo-se genericamente que o indivíduo deve desenvolver o seu próprio projecto de carreira, estabelecendo uma relação aberta com a organização. Uma questão central enquadrada pelas teorias de carreiras proteanas e sem fronteiras, conceitos amplamente debatidos e investigados como adiante se demonstra, é perceber que ao assumir-se um elevado nível de autonomia entre o indivíduo e a organização na construção de um percurso profissional, o quadro de formação identitária é alterado. O indivíduo apropria-se do planeamento e desenvolvimento da sua carreira, podendo investir no seu *Know-How* (conhecimentos e técnicas), *Know-Why* (motivações para o exercício do trabalho) e *Know-Whom* (redes de contactos e relacionamentos) (Defillippi e Arthur, 1994).

1.1. Relevância Temática e Objectivos: Reconfiguração das Identidades e das Carreiras?

A declarada reconfiguração das carreiras, nomeadamente pela via da redefinição da relação de emprego poderá impactar as identidades profissionais? Que papel caberá então às organizações e especificamente aos gestores na definição dos clássicos planos de carreira? Estas libertam-se das regras tradicionais, não se sustentando necessariamente numa relação de emprego de longo prazo, nem em ascensões verticais continuadas ou aquisição cumulativa de benefícios e símbolos de estatuto (Sullivan, Carden *et al.*, 1998). A carreira proteana presume o tomar de rédeas por parte do trabalhador, ainda que se possa manter o *locus*, ou seja, o contexto organizacional de actuação; no caso da carreira sem fronteiras não há necessariamente um *locus* único e específico, sendo a escolha dos contextos organizacionais de actuação feita na medida óbvia das oportunidades e dos objectivos individuais.

A flexibilização, adaptabilidade e inovação pautam os discursos de gestão na actualidade. Neologismos como Flexisegurança ou expressões como mobilidade positiva estão presentes nos discursos oficiais e integram já o léxico corrente, indiciando mudanças sensíveis nas relações laborais. Contudo, este discurso parece colidir com a necessidade de retenção de colaboradores; esta é uma preocupação que tende a crescer na proporcionalidade do investimento feito nos indivíduos e da adopção no discurso corrente de temas como a gestão do capital humano. A contratação de um novo elemento surge sustentada na lógica da procura de alguém que se adeque à organização, ou às expectativas que esta tem para o seu futuro, e não a um posto de trabalho específico, abandonando-se o paradigma do “Homem certo no lugar certo” claramente reducionista (Ribeiro, 2000). A decisão de um indivíduo permanecer numa determinada organização em detrimento de outras pode ter evidentemente vários suportes, nem sempre de compreensão fácil ou até sensível para o próprio. O estudo das razões de permanência é, por si só, um universo de causalidades inter-cruzadas de leitura teórica extremamente complexa. Por seu turno, a caracterização do suporte do processo de formação identitária do indivíduo na organização, integrado com o seu processo de identificação poderá fornecer um espaço de compreensão para algumas atitudes e comportamentos.

Com o advento da industrialização, da moderna tecnologia e da multiplicação da variedade de empregos disponíveis cria-se a possibilidade de escolha, em que o significado do trabalho se assume como um dos vectores a ter em conta (Arthur e Lawrence, 1984: 2). A apresentação dos contributos teóricos da Identidade Social e Categorização do *Self* na Identificação Social em contextos organizacionais surge como um objectivo fundamental deste trabalho, pela demonstração da multidimensionalidade da Identificação Social pela existência de diferentes *Foci* e Dimensões. Pretende-se identificar a relação entre os *Foci* de identificação Carreira e Função e as intenções de saída ou permanência na organização, bem como a sua compaginação com as noções de sucesso de carreira objectivo e subjectivo. Um segundo objectivo passa por identificar a influência do institucionalismo no processo de geração identitária e identificação organizacional, tendo como pano de fundo as carreiras; a identidade organizacional assenta numa imagética de referência múltipla, também externa, sobre a qual assentam os processos de socialização, profundamente permeáveis ao isomorfismo. O princípio enunciado de contratar visando o melhor resultado da adequação indivíduo-

Introdução

organização poderá enfermar de um enviesamento radicado no pressuposto de que a organização é para os decisores algo diferente do que objectivamente existe, traduzindo-se numa imagética de referenciação externa sobre a qual assentam os processos de socialização. As estruturas cognitivas dos indivíduos integram conhecimentos obtidos de forma consciente com informações e processos de nível subconsciente. Aqui importa recorrer aos trabalhos que versam a construção do conhecimento, reconhecendo componentes tácitas, implícitas, explícitas, de ordem individual ou colectiva, analisando de uma forma multivariada este fenómeno.

A imagética organizacional partilhada ou percebida não possui necessariamente sustentação empírica, não perdendo ainda assim uma crucial relevância na dinâmica do seu funcionamento. Importa contudo perceber a relação entre a identidade organizacional e as tendências isomórficas quer do ponto de vista dos decisores, quer do ponto de vista do indivíduo a socializar, reconhecendo a identificação organizacional como uma extensão do *self* que pode, de formas diversas, assentar na comparação de categorias sociais intra-organizacionais inexistentes, ainda que desejadas ou desejáveis. Parece fundamental reconhecer as influências institucionais na formação das identidades que servem de base aos processos de identificação organizacional, descrevendo os princípios de uma dinâmica concomitantemente extra-organizacionalmente referenciada e intra-organizacionalmente relevante. A reconhecida especificidade da identidade organizacional enquanto cenário de cruzamento de referências individuais, grupais, internas e externas, continua a merecer uma dedicação académica profunda, correspondida empiricamente por uma riqueza de elementos para análise que importa conhecer.

A proposta de investigação agora avançada pretende dar mais um passo na exploração dos contornos da identidade profissional, nomeadamente da sua relação com as carreiras em contexto organizacional, reconhecendo os impactos na formação de um contrato psico-sociológico. Não se procura um estudo na esteira da Sociologia ou Psicologia das Profissões, antes sim uma reflexão orientada para o domínio da Gestão de Recursos Humanos, iluminada pelos diversos paradigmas científicos e correntes explicativas. Pode questionar-se o papel dos gestores na determinação das carreiras, assumindo-se como um elemento preponderante na construção da morfologia organizacional com base nas suas visões, valores, espartilhos legais, condicionantes ambientais ou contingências

de várias outras ordens. Mas como decide o gestor qual o modelo organizacional, políticas e práticas de gestão de Recursos Humanos a implementar? O desejo de incrementar a identificação dos colaboradores com a organização não deverá passar por medidas globais e inespecíficas. O efeito será, potencialmente, mais positivo se as intervenções forem planeadas de forma a corresponderem aos desejados *foci* ou dimensões que os gestores pretendem mudar e concomitantemente que façam sentido para os colaboradores. A título de exemplo, se o gestor quer aumentar a identificação com a equipa, o foco optimal será a equipa e não a organização como um todo. Michael Brocklehurst centra a noção de carreira sem fronteiras no debate das identidades, questionando em que medida é que o sentido de espaço é importante na constituição do sentido do *self* (Brocklehurst, 2003).

O maior fluxo de investigação dos novos formatos de carreira tem sido proporcionado por países Anglo-Saxónicos, nomeadamente Reino Unido e Estados Unidos da América, sendo menos conhecido o impacto desta realidade em sistemas institucionais económico-legais diversos, com vasta legislação laboral e fortes índices de sindicalização; este contexto pode proporcionar um ambiente de carreira mais estável (Sturges, Conway *et al.*, 2008). Existe alguma evidência empírica das transformações de carreira reconhecidas no plano teórico, ainda que não na escala que a literatura previu, compaginada com a constatação de que elementos da “velha” carreira ainda subsistem (Sturges, Conway *et al.*, 2008). Sturges *et al.* refere, a título de exemplo, indivíduos que em fases prematuras da sua carreira consideram a empregabilidade como um factor determinante, embora não haja evidência de que os seus comportamentos de Gestão Individual de Carreira se destinem a promover uma estratégia de mudanças regulares de empregador; por outro lado, ainda que os responsáveis das organizações reconheçam mudanças nas práticas e atitudes de carreira pouco ou nada fazem para apoiar os empregados na sua gestão de carreira (*idem, ibidem*). Na verdade, ainda que reconhecidamente os trabalhadores tenham comportamentos de gestão individual da sua carreira, os empregadores continuam a providenciar ajuda nesse campo e, por outro lado, os trabalhadores esperam e valorizam essas acções (Sturges, Guest *et al.*, 2002). Neste sentido, a nova visão de carreira envolve a Gestão Individual, mas continua a exigir a Gestão Tradicional/Organizacional, que contribui para uma variedade de comportamentos positivos incluindo o comprometimento e a performance (Sturges, Guest *et al.*, 2002; Sturges, Conway *et al.*, 2005; Sturges, Conway *et al.*, 2008). Sendo

Introdução

reconhecida a heterogeneidade das regiões Europeias, também se reconhece que diferentes práticas de Gestão de Recursos Humanos podem prevalecer como mais eficazes em diferentes contextos (Mayrhofer, Meyer *et al.*, 2004), considerando condições culturais e institucionais. No caso concreto dos estudos de carreiras, Jane Sturges identifica especificidades nos comportamentos dos trabalhadores Islandeses, sugerindo que um maior comprometimento com a organização não determina um número superior de comportamentos que promovam a carreira no seu seio, contrariando o esperado (Sturges, Guest *et al.*, 2002; Sturges, Conway *et al.*, 2005; Sturges, Conway *et al.*, 2008). Na verdade, é o menor comprometimento com um empregador que se encontra ligado a comportamentos de gestão de carreira por *networking*, o que estará ligado à vontade de mudança de emprego (Sturges, Conway *et al.*, 2008). A implicação do enquadramento cultural nacional na generalização dos resultados empíricos conhecidos não se encontra explorada neste como noutros domínios da Gestão de Recursos Humanos (Cabral-Cardoso, 2004). Os indivíduos podem ter menos comportamentos estratégicos na gestão de carreira e mais comportamentos táticos ou operacionais. O horizonte temporal que informa as decisões poderá ser relativamente curto. Se é verdade que os impactos da crise económica, ou do normal funcionamento da economia com empresas que iniciam e outras que encerram, criam receios no indivíduo, a dinâmica do mercado de trabalho é também o reflexo da dinâmica económica. Tal não implica necessariamente que o paradigma de carreira se tenha transformado no mapa mental dos trabalhadores. Conscientes da realidade contextual, concentram-se na empregabilidade. A noção do controlo da carreira poderá existir na proporção do valor das competências no mercado. Para alguns a flexibilidade funcional, com perfis não especializados ou com formações de banda larga, favorece a capacidade do indivíduo reinventar a sua carreira. Por outro lado, torna-se necessária a avaliação das variações culturais no contrato psicológico, que ainda se encontram pouco estudadas apesar de se começar a reconhecer a sua importância (Thomas, Au *et al.*, 2003).

Alguns estudos empíricos sugerem que os efeitos da Gestão de Recursos Humanos são menores em sectores altamente institucionalizados (como Hospitais) do que em sectores pouco institucionalizados (tais como Hotéis) (Boselie, Paauwe *et al.*, 2003). Segundo Candace Jones e Mary Dunn (2007) uma falha identificada nos estudos que relacionam as carreiras e as instituições é que raramente ligam as carreiras individuais aos seus efeitos na organização ou ocupação. A relação entre os indivíduos e as instituições é

crítica para o entendimento das carreiras, que são ao mesmo tempo a sua expressão e a sua melhor lente, refocalizando o neoinstitucionalismo (Jones e Dunn, 2007). A pesquisa sobre carreiras proporciona uma ponte entre os níveis micro e macro de análise e uma âncora intelectual para fenómenos como o empreendedorismo, mudanças ocupacionais, entre outros (*idem, ibidem*). A compreensão das carreiras e da sua gestão é fundamental em duas dimensões: i) pode ajudar os indivíduos a gerir as suas carreiras de modo mais eficiente e ii) as organizações podem beneficiar da compreensão das decisões de carreiras e dilemas com que os seus empregados se confrontam (Greenhaus, Callanan *et al.*, 2010: 13).

Tal como Karl Weick afirma os estudos sobre organizações e carreiras têm maioritariamente tratado esta última como uma variável dependente e a organização como variável independente, ignorando o impacto que o desenvolvimento de carreiras pode ter no formato e funcionamento das organizações (Weick, 2001: 208-209). Desta forma, pretendemos estudar a noção de carreira, impactada pelos contornos institucionais da identidade profissional, contribuindo modestamente para o abrir de um percurso que pode ajudar os decisores organizacionais na gestão organizacional de carreiras, com a construção de percursos em que os indivíduos se possam rever e fomentar o comprometimento afectivo e de continuidade. A socialização na profissão precede, em situações normais, a socialização na organização, sendo o impacto desta socialização antecipatória na análise da carreira e no contrato psicológico com o empregador um elemento fulcral deste estudo.

As transformações estruturais retiram a ascensão vertical do plano de sucesso de carreira, ainda que não esteja suficientemente claro que o mapa mental dos empregados tenha acompanhado essa tendência; na realidade a potencial desadequação entre a expectativa individual e organizacional no que diz respeito às carreiras e oportunidades merece, a nosso ver, maior atenção. A sincronização entre as necessidades individuais, as relativas à função e as da organização são tema fundamental para a gestão. Especialistas funcionais envolvidos na produção ou no desenvolvimento de processos produtivos devem focar-se na sua tarefa não ignorando o contexto de uma equipa (Korac-Kakabadse, Korac-Kakabadse *et al.*, 1998: 135).

Introdução

Edwards e Karau indicam a necessidade de investigar as consequências das discrepâncias entre as percepções do contrato social e as percepções do contrato psicológico, sendo provável que um alto grau de incongruência entre o ideal e o obtido numa relação de emprego pode contribuir para a insatisfação e absentismo, rotação e reduzidos comportamentos de cidadania organizacional (Edwards e Karau, 2007). Neste estudo tentaremos a percepção da importância destas ideias numa das dimensões relevantes do contrato social, a identidade profissional e os papéis dos farmacêuticos. Procuraremos as características ou traços organizacionais que levam o profissional a concluir que determinada organização não cumpre as obrigações profissionais ou administrativas. Como referem Edwards e Karau no papel administrativo estas características podem incluir formalização, standardização e mecanismos de coordenação, entre outros; no papel profissional podemos incluir o envolvimento no processo de decisão, políticas de compensação, suporte ao desenvolvimento profissional, práticas de socialização e investimento na comunidade (Edwards e Karau, 2007).

1.2. Estrutura do Trabalho

Para além da presente introdução este trabalho encontra-se dividido em 6 Capítulos. O segundo encontra-se dedicado à revisão teórica de vasta literatura nomeadamente versando os conceitos de Carreira, Contrato Psicológico, Identidade e Identificação apresentando-se as formulações relevantes e clarificando-se as escolhas fundamentais para o subsequente trabalho de pesquisa.

No capítulo 3 é avançado o Modelo de Análise decorrente das leituras e deduções do autor, com clarificação da adição de conceitos induzidos pelos dados empíricos ao modelo pré-concebido e identificando o foco e a unidade de análise.

No capítulo 4 é apresentada a Metodologia utilizada, explicando as opções pelo estudo de caso e pela análise qualitativa, clarificando o contexto de pesquisa e as medidas de validação e fiabilização do processo.

No capítulo 5 apresentam-se os resultados da análise dos dados e a discussão daí decorrente.

Carreira e Identidade Profissional: Pontes entre os Contratos Rousseauianos

No capítulo 6 são propostas as conclusões, subdivididas pelas temáticas relevantes e salientam-se os contributos para a Teoria e para a Prática, nomeadamente relevando o potencial impacto na formulação estratégica e definição operacional na Gestão e Pessoas. São igualmente referidas as limitações do presente estudo a par com a determinação de sugestões para futuras investigações.

2. CARREIRAS E IDENTIDADES

O presente trabalho foca-se nas carreiras, identidade profissional, contrato psicológico e contrato social, ainda que relevando alguns contributos da escolha vocacional ou aconselhamento de carreiras, uma vez que o enquadramento geral é o da Gestão de Recursos Humanos.

2.1. Conceito de Carreira e Escolhas de Carreira

O trabalho está presente na vida dos indivíduos e, independentemente da sua centralidade ou periferalidade, é incontornável a sua existência. As dimensões em estudo são múltiplas e no caso concreto das carreiras considerando as diferentes perspectivas teóricas podemos encontrar múltiplos enfoques, muitas vezes delimitados pelos diferentes paradigmas que informam diferentes ciências sociais (Arthur, Hall *et al.*, 1989). Como refere Hughes a palavra carreira teve ela própria uma carreira (Hughes, 2003: 130). A literatura versando este tema é fragmentada e não integrada (Baruch, 2006; Ferreira, 2007; Santos, 2007). A falta de uniformidade no conceito de carreira decorre, aparentemente, em larga medida, da noção diferenciada acerca da perenidade das escolhas e da internalidade ou externalidade da sua origem (Driver, 1994; Ferreira, 2007; Santos, 2007). Para Douglas Hall podem distinguir-se quatro significados diversos associados ao conceito de carreira: i) carreira como desenvolvimento profissional, ii) carreira como ocupação profissional, iii) carreira como uma sequência de trabalhos/funções ao longo da vida e iv) carreira como sequência de experiências profissionais ao longo da vida, sendo que este último significado assume a relevância da visão subjectiva, salientando a dinâmica nas concepções, percepções e atitudes (Hall, 1976). Numa revisão de literatura que, apesar da sua vetustez relativa, nos ajuda a conhecer as referências até 1984, Arthur e Lawrence (1984) encontram linhas comuns em várias definições de carreira: trabalho, sentido para a vida, avaliação social e noção temporal. Estas ideias sublinham a noção da carreira enquanto formadora da identidade e elemento de juízo social para o sucesso.

No entender de Kerr Inkson podemos encarar as carreiras à luz de nove metáforas, agregando de forma extensiva diversos contributos teóricos: carreira como herança, construção, ciclo, ajuste, viagem, encontros e relacionamentos, papéis, recursos e história (Inkson, 2004; Inkson, 2006; Inkson, 2007). Cada uma destas perspectivas

oferece uma lente para analisar a carreira e accionar estratégias (como a definição lata de objectivos e do caminho a seguir), táticas (escolha de uma ocupação) ou operacionais (procura de emprego) (Inkson, 2007).

A nossa opção conceptual recai sobre a carreira como uma sequência de experiências de trabalho de um indivíduo ao longo do tempo, sublinhando-se a importância da dimensão cronológica opondo-se à visão estática de uma posição laboral em concreto (Arthur, Khapova *et al.*, 2005). John Arnold prefere uma definição diversa na formulação mas semelhante nos termos, em que se integram elementos subjectivos e objectivos externos ao emprego mas com ele relacionados: carreira é uma sequência de posições relacionadas com o emprego, papéis, actividades e experiências encontradas pela pessoa (Arnold, 2001). Não são assumíveis constrangimentos de contexto, nem se limita a progressão na carreira às ascensões verticais, sendo estas últimas consideradas apenas uma das hipóteses de evolução; outras, não menos importantes são a mobilidade horizontal ou mesmo movimentos descendentes dentro de contextos organizacionais, ocupacionais, industriais ou nacionais reconhecidos ou ainda entre qualquer um destes contextos (Arthur e Rousseau, 1996; Arthur, Khapova *et al.*, 2005). Não assumiremos a carreira como algo contínuo, previsível e linear, estritamente organizacional, mas como algo por vezes descontínuo e com uma matriz de referência também extra-organizacional (Inkson, 2007).

As carreiras podem então ser descritas de duas formas diversas: (i) subjectiva, reflectindo a noção do indivíduo acerca da sua própria carreira e do seu futuro ou (ii) objectiva, sustentada pelas posições ocupadas com maior ou menor exposição pública, situações, estatutos ou reconhecimento sociais (Nicholson e de Waal-Andrews, 2005). Esta dualidade ontológica é já descrita na Sociologia, nomeadamente pela Escola de Chicago, sendo a componente objectiva identificada com as formas de participação institucional na sociedade, e a componente subjectiva corporizada nos significados que os indivíduos atribuem à sua carreira, que se alteram com o tempo na medida em que os indivíduos redesenham o seu papel social e reconstroem o seu passado e futuro para se ordenarem com o presente (Barley, 1989). A carreira pode ser entendida como um caleidoscópio em que, para além de cada indivíduo escolher o seu prisma, de acordo com os seus valores e objectivos, se assume como elemento dinâmico e em movimento (Sullivan e Mainiero, 2007).

Enquadramento Teórico-Conceptual

Schein chegou a pôr em causa o próprio conceito de carreira organizacional, propondo o conceito de carreira interna como sendo um conjunto fragmentado de trabalhos que em comum têm a noção subjectiva de um rumo; por oposição a carreira externa é o conjunto formal de estágios e papéis definidos pelas políticas organizacionais e conceitos sociais expectáveis numa estrutura ocupacional (Schein, 1996). A maioria dos indivíduos produz um forte conceito, uma âncora de carreira, que enquadra a sua carreira interna, ainda que experiencie mudanças dramáticas na carreira externa; Os actores organizacionais alinham-se frequentemente por uma das âncoras de carreira primárias e satisfazem as necessidades de outras âncoras de forma selectiva (*idem, ibidem*).

De uma forma básica podemos identificar dois grandes grupos teóricos na análise das carreiras: i) teorias da escolha de carreira, em que inscreveremos as teorias da compatibilidade, explicando as escolhas com factores influenciadores da decisão (auto-identidade, interesses, personalidade e experiência social) bem como as teorias de processo, que explicam as escolhas como um processo dinâmico e gradual que culmina na escolha de uma ocupação e ii) as teorias dos estádios de carreira que assumem que a carreira evolui tangencialmente ao indivíduo e no decurso da sua vida (Passos, 2000). Importa salientar, pela orientação dos argumentos que desenvolveremos ao longo deste trabalho, o modelo de Blau, que ensaia a integração de aspectos individuais e sociais na escolha de carreira, nomeadamente o recrutamento e selecção social por padrões ideais, estrutura realística e forma de distribuição social das ocupações (Passos, 2000, referindo Blau, 1956). Desta forma são sublinhados aspectos que vão para além da lógica de racionalização individual e se centram num domínio sociológico e institucional que interessa conhecer no estudo de uma profissão, ou do acesso dos seus membros, nomeadamente a valorização social e a tipologia de tarefas atribuídas no que mais à frente identificaremos como dimensões constituintes do contrato social. A organização socioeconómica e as mudanças históricas na mobilidade social, composição das organizações e mesmo as exigências dos consumidores/públicos têm impacto na decisão de escolha de uma carreira:

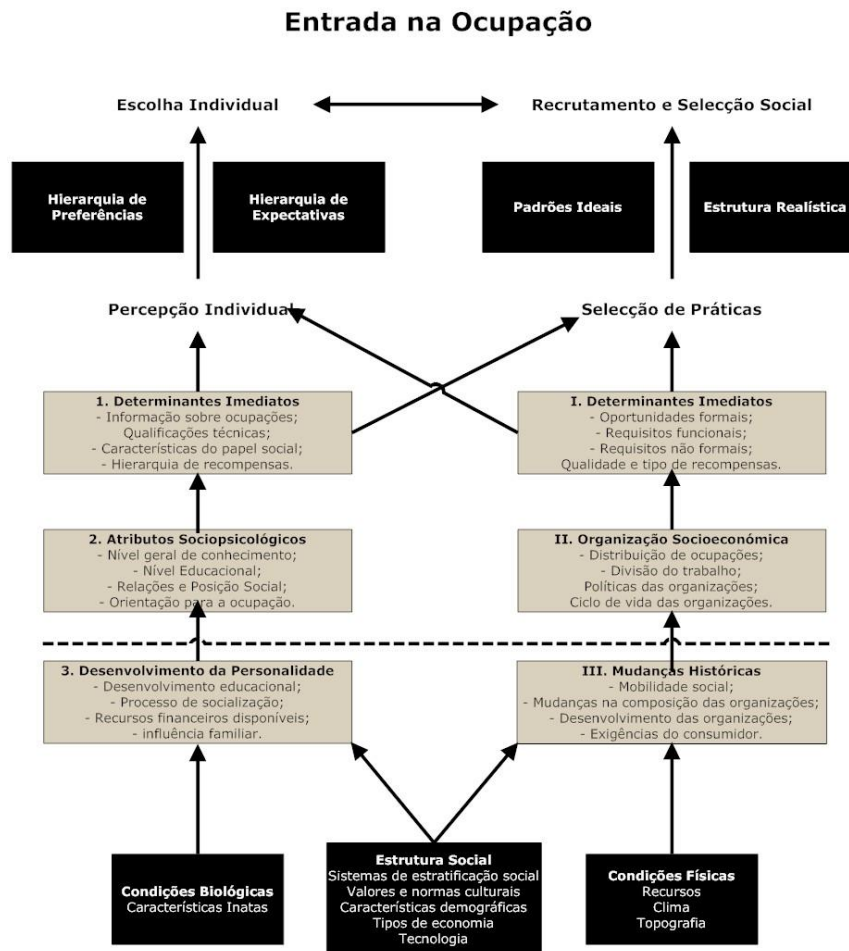


Figura 1. Escolha de carreira - modelo de Blau (a partir de Passos, 2000).

Na perspectiva da *person-organization fit* têm coexistido várias correntes de investigação. Algumas linhas independentes de pesquisa nesta área são assentes em pressupostos diferenciados: **congruência de valores, congruência de personalidade, congruência de ambiente de trabalho e congruência de competências relevantes** (Westerman, 1997). As atitudes são de fulcral importância enquanto preditivas da congruência dos valores, personalidade, ambiente de trabalho e na intenção de permanência, bem como na assunção de comportamentos de cidadania organizacional (*idem, ibidem*). Conclui-se que as atitudes dos colaboradores medeiam a relação entre o ambiente de trabalho e a intenção de permanência na organização. A congruência entre os valores individuais e o conjunto de valores da organização, bem como a correspondência entre as preferências individuais no que diz respeito aos ambientes de trabalho e o existente/percebido ambiente de trabalho na organização são preditores significativos e directos da intenção de permanência do indivíduo (*idem, ibidem*: 112-

113). Aponta-se para uma multidimensionalidade da adequação indivíduo-organização, transversal à maioria das propostas teóricas conhecidas (*idem, ibidem*).

As escolhas de carreira podem assumir vários significados, desde as preferências individuais, aspirações, orientações, imagens e intenções, bem como definições mais objectivas como contexto económico e factores sociológicos como família e educação (Schreuder e Coetzee, 2007). As teorias do conteúdo são reflexo da lógica de que os traços individuais deverão corresponder aos requeridos para uma profissão, sendo que se pensará ser possível a previsão de escolhas tendo por base factores específicos como as características individuais e fenómenos psicológicos. A lógica de desenvolvimento focalizada no processo vê a carreira como um processo dinâmico e as abordagens pós-modernas são caracterizadas pelo foco no contexto e respectiva interpretação subjectiva. Na tabela seguinte encontram-se elencadas as principais teorias de escolha de carreira pela abordagem vocacional, com a identificação dos seus principais autores:

Teorias do Conteúdo	Teorias do Processo	Abordagens Pós-Modernas
Abordagem dos Traços e Factores (Frank Parsons); Teoria de Roe; Teoria de Holland; Teoria de Bordin; Teoria de Dawis e Lofquist; Teoria de Krumboltz; Teoria de Hackett & Betz; Teoria de Brown.	Teoria de Ginzberg; Teoria de Super; Teoria de Tiedermann, O'Hara e Miller-Tiederman.	Criação de narrativas baseadas na Terapia Narrativa; Contextualização do desenvolvimento de carreira; Aconselhamento existencial de carreira baseado na Logoterapia de Frankl.

Tabela 1. Principais teorias de escolhas de carreira: abordagem vocacional (Schreuder e Coetzee, 2007: 94)

2.1.1. O Sucesso de Carreira

Um conceito conexo fundamental é o de Carreira de Sucesso¹. Esta pode definir-se como o cumprimento de metas esperadas relacionadas com o trabalho num determinado momento, mas considerando toda a experiência laboral ao longo do tempo (Nicholson e de Waal-Andrews, 2005). De igual modo pode ser definido um sucesso de reconhecimento pessoal, subjectivamente ponderado, e outra forma de sucesso, prosperidade, de reconhecimento alargado e centrado na lógica da comparação

¹ A este propósito Peter Heslin produz uma excelente revisão da operacionalização dos critérios objectivos e subjectivos de avaliação das carreiras (Heslin, 2005a; Heslin, 2005b).

social (*idem, ibidem*). O sucesso de carreira subjectivo pode ser definido como a apropriação e avaliação internas do sujeito acerca da sua carreira, segundo as dimensões que este considere relevantes (Van Maanen e Schein, 1977; Arthur, Khapova *et al.*, 2005). Os diferentes actores sociais possuem aspirações de carreira distintas e valorizam de forma diversa factores como vencimentos, segurança, localização do trabalho, estatuto, progressão, acesso à formação, a importância do trabalho *versus* tempo pessoal e familiar entre outros (Arthur, Khapova *et al.*, 2005). As carreiras subjectivas de indivíduos em situações profissionais e sociais semelhantes, como mulheres, minorias, médicos, secretárias, operários da construção, podem sobrepor-se; contudo, será um erro assumir que todos os membros de uma determinada categoria social partilham as mesmas orientações subjectivas de carreira (Bailyn, 1989). Ainda assim, é conhecida a tendência para as mulheres preferirem medidas subjectivas de sucesso e os homens medidas objectivas, resultando da sua posição desvantajosa no mercado de trabalho (Heslin, 2005a). Contrariamente, mas com iguais resultados, indivíduos altamente especializados e com competências procuradas pelo mercado valorizarão o sucesso subjectivo uma vez que o sucesso objectivo está devidamente assegurado (Arnold e Cohen, 2008). Não é completamente certo que o tipo de estrutura familiar condicione as escolhas de carreira; o facto de se ser casado com alguém que trabalha e a presença de filhos pequenos implica, para as mulheres, um favorecimento do balanceamento entre o trabalho e a família, restringindo as escolhas geográficas de emprego (Kirchmeyer, 2006). No caso dos homens a estrutura familiar não surge associada às preferências na escolha de emprego, acrescendo ao facto de que em fases mais tardias da carreira as mulheres estão em desvantagem uma vez que têm menos probabilidade de ter um esposo que não trabalhe, o que surge como variável associada ao alcançar de posições mais valorizadas (*idem, ibidem*). Por outro lado, não ter filhos e ser solteiro está associado a menos sucesso tanto em homens, como em mulheres noutras referências (Tharenou, 1999). O sucesso objectivo de carreira, pelo menos em termos salariais, pode ser influenciado por uma colecção de potenciais características e experiências pessoais e outros factores irrelevantes ou discriminatórios (Arnold e Cohen, 2008). Esta questão assume maior relevância porquanto os indivíduos tendem a valorizar mais os salários do que realmente estão dispostos a afirmar (Rynes, Gerhart *et al.*, 2004), 2004), e conhecemos os efeitos dos vencimentos na auto-estima e conseqüentemente na performance organizacional (Gardner, Dyne *et al.*, 2004).

Enquadramento Teórico-Conceptual

O sucesso de carreira objectivo define-se como uma perspectiva externa com indicadores mais ou menos tangíveis que podem incluir ocupação, situação familiar, mobilidade, atribuições de tarefa, rendimento e nível profissional (Van Maanen, 1977). A este respeito Blau define os benefícios que um indivíduo obtém na sua carreira como uma das expectativas de recompensas sociais, autonomizando ainda o estatuto social (Blau, 2004). A carreira objectiva é pública e notória, englobando o papel social e a posição oficial, reflectindo um entendimento partilhado e não apenas um entendimento subjectivo (Arthur, Khapova *et al.*, 2005). A antropologia comparativa sugere seis indicadores de sucesso objectivo (utilitários) que são recorrentes: a) estatuto e posição hierárquica, b) sucesso material (riqueza, propriedades, capacidade de ganho), c) reputação social, prestígio, influência, d) conhecimentos e competências, e) amizades, redes relacionais, contactos e f) saúde e bem-estar (Nicholson e de Waal-Andrews, 2005). O sucesso subjectivo, por seu lado, só é identificável pela introspecção e não pela observação e validação consensual; a lista de indicadores é necessariamente mais exhaustiva, sendo que podemos sempre adicionar novas dimensões, ainda que na literatura figurem consistentemente: a) orgulho nos resultados conseguidos, b) satisfação intrínseca com o trabalho, c) sensação de valia pessoal, d) comprometimento com o papel laboral na instituição, e) relações satisfatórias e f) satisfação moral (*idem, ibidem*).

	Sucesso Objectivo	Sucesso Subjectivo
Carreira	A carreira objectiva é pública e notória, englobando o papel social e a posição oficial, reflectindo um entendimento partilhado e não apenas um entendimento subjectivo (carreira externa de Schein)	A carreira subjectiva é a apropriação e avaliação internas do sujeito segundo as dimensões que este considere relevantes (carreira interna segundo Schein)
Ponto Focal	Centrado na lógica da comparação social e reconhecimento alargado. Valorização por perspectiva externa com indicadores mais ou menos tangíveis de várias dimensões (e.g. ocupação, situação familiar, mobilidade, atribuições de tarefa, rendimento e nível profissional)	Centrado no reconhecimento pessoal (auto-conceito). Valorização subjectiva de várias dimensões (e.g. vencimentos, segurança, local de trabalho, estatuto, progressão, acesso à formação, <i>work-life balance</i>)
Exemplo de Indicadores	Estatuto e posição hierárquica, sucesso material (riqueza, propriedades, capacidade de ganho), reputação social, prestígio, influência, conhecimentos e competências, amizades, redes relacionais, contactos e saúde e bem-estar	Orgulho nos resultados conseguidos, satisfação intrínseca com o trabalho, sensação de valia pessoal, comprometimento com o papel laboral na instituição, relações satisfatórias e satisfação moral

Tabela 2. Resumo de indicadores de sucesso objectivo e sucesso subjectivo e relação com a carreira (construção própria)

O entendimento que os investigadores têm do conceito de carreira não pode ignorar a interdependência entre o sucesso subjectivo e o sucesso objectivo, uma vez que só assim se entendem os processos sociais que lhe estão subjacentes (Arthur, Khapova *et al.*, 2005). Não obstante, alguns pesquisadores continuam a assumir que o sucesso deriva da posição na organização ou das promoções entre posições (*idem, ibidem*). Esta circunstância contrasta com a realidade relatada de que os veículos convencionais para determinação do sucesso organizacional, as hierarquias, estão a achatar-se (Littler, R. *et al.*, 2003) e os mercados de trabalho internacionais ganham uma influência crescente (Cappelli, 1999).

A consideração de noções objectivas de sucesso pode levar ao sentimento subjectivo de sucesso, o que gerará uma motivação para comportamentos que possam levar ao sucesso objectivo, num ciclo de sucesso psicológico (Hall, 2002). Contudo, pode haver um custo associado à tentativa de obtenção do sucesso que se reflecta em falhas ou negligência em dimensões da vida pessoal, levando à quebra do referido ciclo (Hall e Chandler, 2005). São cinco os critérios de análise do envelhecimento com sucesso reportados na literatura: i) adaptabilidade e saúde, ii) existência de relações positivas, iii) crescimento ocupacional, iv) segurança pessoal e v) um foco continuado nos objectivos pessoais e no seu atingimento (Robson, Hansson *et al.*, 2006). O crescimento ocupacional surge negativamente relacionado com a idade (*idem, ibidem*). A importância emergente das variáveis subjectivas na verificação do sucesso de carreira surge para preencher o vazio de algumas metas objectivas, como o promoção vertical, com mudança de título ou categoria profissional (Weick, 2001: 208).

Contudo, tal como questionam John Arnold e Laurie Cohen, o sucesso de carreira dependerá mais do desempenho ou da posição social do indivíduo (Arnold e Cohen, 2008)? Citando Judge *et al.* os mesmos autores respondem que há mais evidência do impacto da posição social do que do desempenho (Judge, Kammeyer-Mueller *et al.*, 2004). Com esta consideração faz todo o sentido pensar na importância do papel de Mentores, Redes Sociais e Capital Social, Orientadores de Carreira ou redes de Desenvolvimento Múltiplo (Arnold e Cohen, 2008).

Enquadramento Teórico-Conceptual

As variáveis predictoras do sucesso podem classificar-se em quatro tipos distintos: i) capital humano (como a centralidade do trabalho, horas trabalhadas, habilitações e competências); ii) apoio organizacional (como o apoio dos superiores ou recursos organizacionais); iii) sociodemográficas (género, raça, estado civil, idade) e iv) diferenças individuais estáveis (características de personalidade) (Ng, Eby *et al.*, 2005). O nível salarial e as promoções foram considerados como medidas de sucesso objectivo, sendo o sucesso subjectivo representado pela satisfação com a carreira; o capital humano e variáveis sociodemográficas combinados demonstraram relações mais fortes com o sucesso objectivo, ao passo que o apoio organizacional e diferenças individuais se relacionam fortemente com o sucesso de carreira subjectivo (*idem, ibidem*).

A mobilidade pode ser analisada a par do sucesso de carreira, considerando a lógica inter-organizacional e percebendo uma mudança no contrato psicológico em que os actores percebem que a organização não será capaz de providenciar emprego para a vida, assumindo-se a noção de que uma relação de emprego não dura necessariamente para sempre (Cappelli, 1999; Ng, Sorensen *et al.*, 2007). A lógica de carreira sem fronteiras reflecte a procura de oportunidades que ultrapassam a lógica convencional de uma relação laboral e não se esgotam com o acto de mudança de empregador (Arthur, 1994; Defillippi e Arthur, 1994; Arthur e Rousseau, 1996; Arthur, Khapova *et al.*, 2005). Há uma interdependência entre o físico e o psicológico, ainda que as barreiras propostas para as duas dimensões não sejam necessariamente coincidentes (Sullivan e Arthur, 2006). A mudança física, com efectiva saída do indivíduo da organização, não é o único reflexo de mobilidade, podendo as competências com elevado valor de mercado ser usadas para fortalecer a capacidade negocial interna do lado do empregado, transformando as meras oportunidades de mobilidade, mesmo sem efectiva saída, na outra face desta moeda (Arthur, Khapova *et al.*, 2005). Os indicadores de sucesso objectivo perdem gradualmente importância para os indivíduos quando comparados com os indicadores subjectivos, fruto especificamente da imprevisibilidade do emprego e do futuro das carreiras, provocando uma relação mais dinâmica entre o sucesso objectivo e subjectivo (*idem, ibidem*). Os indivíduos mostram-se frequentemente preocupados com a gestão de certos aspectos das suas carreiras como a manutenção de um rendimento satisfatório, ter tempo para a família e a procura de novos conhecimentos relevando para a multi-dimensionalidade do conceito de sucesso de carreira (Arthur, Inkson *et al.*, 1999; Arthur, Khapova *et al.*, 2005).

Alguns autores enfatizam a concepção subjectiva do sucesso, uma vez que os indicadores objectivos são menos atingíveis e menos relevantes na era das carreiras proteanas ou sem fronteiras (Arnold e Cohen, 2008). Contudo, é necessário perceber que muitas organizações ainda escolhem pessoas e determinam a alocação de recursos escassos, sendo inapropriado valorizar demasiado o subjectivo quando, por exemplo, o nepotismo é recorrente (*idem, ibidem*). O sucesso de carreira e a satisfação com a carreira não são semelhantes ao sucesso no emprego e satisfação no emprego, desde logo porque os últimos poderão ser momentâneos e uma das definições de carreira é a sua continuidade no tempo, o que permite a explicação de sacrifícios actuais para um desiderato futuro (Inkson, 2007).

2.1.2. Modelos Emergentes de Carreira

Assistimos à (pretensa) recomposição da relação sujeito-trabalho através dos modelos emergentes de carreira, usufruindo, antecipando ou forjando a desinstitucionalização da relação de emprego:

Modelo/Autores	Proposições	Sujeito	Trabalho
Carreira Sem Fronteiras (Arthur, 1994; Arthur e Rousseau, 1996; Arthur, Inkson <i>et al.</i> , 1999)	Pluralidade de contextos de trabalho; Transversalidade dos vínculos com as organizações; Competências (<i>know-why, know-how e know-whom</i>).	Agente	Campo privilegiado da acção individual; Arranjo instável de trocas mútuas entre indivíduo e organização.
Carreira Proteana (Hall, 1976; Hall, 1996; Hall, 2002; Hall, 2004)	Mudança como um dado de realidade; Variedade de experiências; Adaptabilidade e resiliência; Identidade como âncora.		Meio de externalização da identidade pessoal; Sequência de experiências pessoais.
Carreira Artesanal (Craft) (Wrzesniewski e Dutton, 2001; Poehnell e Amundson, 2002)	Autonomia, criatividade, invenção e reinvenção do próprio trabalho; Sujeito e actividade como um único conjunto; Trabalho e construção de sentido.		Trabalho como “fluxo”; Modelo de organização artesanal de trabalho.
Carreira Portfolio (Borgen, Amundson <i>et al.</i> , 2004; Inkson, 2007)	Diversificação das actividades profissionais; Flexibilização das identidades pessoais; Múltiplas zonas de <i>expertise</i> individual	Pós-Moderno	Trabalho como um elemento entre outros do espaço de vida pessoal; Trabalho fragmentado, em tempo parcial.
Carreira Multidireccional (Baruch, 2004a; Baruch,	Não linearidade das experiências de trabalho;		Trabalho como um suporte para a construção da

Enquadramento Teórico-Conceptual

2004b; Baruch, 2006)	Contrato psicológico transaccional; Comprometimentos múltiplos.		identidade pessoal; Flexibilidade do trabalho.
Carreira Transicional (Duberley, Mallon <i>et al.</i> , 2006)	Interdependência entre agência individual e estrutura social; Carreira como mediação entre instituições e processos de interação; Processo de contínua construção e reinterpretação de scripts.	Reflexivo	Trabalho-portfólio; Desregulamentação institucional do trabalho.
Carreira Narrativa (Cochran, 1990; Bujold, 2004)	Temporalidade e acção como processos narrativos; Interpretação de eventos da realidade e do <i>self</i> ; Narrativa e projecto; Carreira entre história colectiva e história singular.	Interaccional	Trabalho como narrativa social e pessoal; Trabalho como facto “objectivo” apresentado à interpretação (e reinterpretação).
Carreira Construcionista (Blustein, P <i>et al.</i> , 2004; Cohen, Duberley <i>et al.</i> , 2004)	Carreira como um processo de construção social e de interação; Identidade como metamorfose; Processos de negociação de significados no contexto de estruturas sociais.		Trabalho como um processo discursivo; Partilha de valores e objectivos comuns.

Tabela 3. Modelos emergentes de carreira (construído a partir de Bendassolli, 2009: 392)

Independentemente dos contributos ulteriores, ou anteriores, de vários autores na detecção de novos formatos de carreira, é possível identificar dois conceitos seminais: i) carreira sem fronteiras e ii) carreira proteana. Ambas as definições surgem do reconhecimento de que as carreiras estão em mudança, sendo a visão proteana uma das primeiras alusões conceptualmente justificadas pela mão de Douglas Hall (Hall, 1976). É descrita uma orientação de carreira em que o indivíduo assume o controlo, em que os seus valores nucleares são os norteadores da decisão e onde os critérios de avaliação do sucesso são claramente subjectivos, estando ligados ao sucesso psicológico (*idem, ibidem*). O conceito de carreira proteana centra-se no indivíduo, nos seus valores pessoais e não nas recompensas organizacionais e serve um todo pessoal, familiar e de propósito de vida (Hall, 2004). Há duas metacompetências que ajudam o indivíduo a ser mais proteano: adaptabilidade e identidade (auto-consciência), fazendo com que a tónica na avaliação do perfil de competências por parte de muitas organizações esteja errada (*idem, ibidem*: 6-7). Os efeitos interactivos das duas metacompetências encontram-se expressos no quadro seguinte:

Respostas Comportamentais		Adaptabilidade	
		Alta	Baixa
Auto-Consciência	Alta	Proactividade; Performance Inteligente	Paralisia; Bloqueio; Evitação
	Baixa	Reactividade; Comportamento Camaleónico	Rigidez; Actuação segundo Ordens

Tabela 4. Efeitos interactivos das metacompetências (adaptado de Hall, 2004).

A existência das metacompetências é indispensável, sendo que alta adaptabilidade sem auto-consciência significa um comportamento camaleónico e a possibilidade de traçar um caminho com o qual não se possui identificação (*idem, ibidem*). Por seu turno, a carreira sem fronteiras surge associada a competências que diferem das necessárias para uma carreira convencional (Arthur, Claman *et al.*, 1995; De Vos, Dewettinck *et al.*, 2009): i) no que concerne ao *Know-How* é fundamental perceber as mudanças, nomeadamente tecnológicas, quer do ponto de vista organizacional, sectorial ou no contexto mais alargado, desenvolvendo-se conhecimento, habilidade e competências não para uma organização em concreto mas para o mercado de trabalho globalmente entendido; ii) o *Know-Whom*, correspondente a uma ampla e consistente rede de relacionamentos, é essencial para que se possa manter um fluxo constante de trabalho; iii) quanto ao *Know-Why* assume-se uma relação transaccional, onde o trabalho é trocado por uma remuneração adequada e onde o conceito de sucesso profissional se encontra enraizado em critérios pessoais, não necessariamente restrito a um contexto organizacional; O indivíduo identificar-se-á mais com o trabalho e com a sua profissão e, tendencialmente, menos com a organização. É verdadeiramente a dimensão do *Know-Why* que determina a maior diferenciação das carreiras sem fronteiras face às carreiras convencionais.

O *Know-Whom* nas carreiras sem fronteiras surge focalizado no exterior, contraposto ao princípio das organizações industriais clássicas Fordistas em que, para avançar na carreira, os indivíduos teriam que desenvolver uma rede de relacionamento internos privilegiada, podendo mesmo cultivar o nepotismo (Arthur, Claman *et al.*, 1995). No contexto de algumas organizações, nomeadamente com gestão menos profissionalizada, ou em pequenas empresas familiares estas características podem ainda prevalecer. No quadro seguinte surge representada a comparação entre a carreira tradicional e a proteana, segundo DeFillipi (1996) e Hall (2004):

Enquadramento Teórico-Conceptual

	Tradicional	Proteana
Límites	Uma ou duas Organizações	Múltiplas Organizações
Identidade	Dependente do Empregador	Independente do Empregador
Relações	Segurança no Emprego	Empregabilidade para Performance e Flexibilidade
Competências	Específicas da Organização	Transferíveis
Medida de Sucesso Pelo/a	Remuneração, Promoção e Estatuto	Trabalho Psicologicamente Significativo
Responsabilidade Pela Gestão De Carreiras	Organização	Individual
Atitudes-Chave	Compromisso/Envolvimento Organizacional	Satisfação no Trabalho e Compromisso/Envolvimento Profissional

Tabela 5. Adaptado de DeFillipi & Artur (1996) e Hall (2004)

Uma questão que se impõe é saber se as carreiras sem fronteiras representam uma maior instabilidade, ainda que a opção de delinear um percurso com essas características possa partir do indivíduo. Mirvis e Hall apontam no sentido positivo desta relação (Mirvis e Hall, 1994). Uma carreira sem fronteiras não é função de uma relação de emprego convencional e pode assumir diversos significados: i) através do ultrapassar das fronteiras de diferentes empregadores (como em *Silicon Valley*); ii) quando uma carreira é validada e ganha valor de mercado fora do presente empregador (como nas carreiras académicas); iii) quando uma carreira é sustentada por redes de contactos ou informações extra-organizacionais (como um agente imobiliário); iv) quando as fronteiras tradicionais de uma carreira são ultrapassadas, nomeadamente o reporte hierárquico e os princípios de progressão; v) quando uma pessoa rejeita as oportunidades de carreira existentes por razões pessoais ou familiares; vi) quando o actor da carreira interpreta o seu futuro como não tendo fronteiras, sendo independente de constrangimentos estruturais (Arthur, 1994).

Os indivíduos que agora iniciam as suas carreiras terão, provavelmente, mais hipóteses de desenvolver carreiras sem fronteiras uma vez que os ambientes de actuação são mais ambíguos e incertos (Baker e Aldrich, 1996; Rousseau, 1998). As pessoas que iniciam carreiras sem fronteiras não desenvolvem, provavelmente, comportamentos como a lealdade ou identificação com o empregador, nem a expectativa de que este lhe trará o desenvolvimento de competências e a evolução de carreira que procuram (Baker e Aldrich, 1996). As suas identidades profissionais são formadas num mercado que

procura investimento contínuo em competências e na própria carreira, provocando um sentido de identidade mais coeso e de maior auto-eficácia, ainda que espriado por múltiplos empregadores (*idem, ibidem*). Alguns autores, contudo, salientam que uma carreira sem fronteiras pode determinar sensações de falta de propósito, dúvidas e fragmentação psicológica (Mirvis e Hall, 1994). Outros autores referem que as carreiras se encontram inevitavelmente condicionadas, logo com fronteiras, pela história do indivíduo, a sua identidade ocupacional e pelos constrangimentos institucionais de quem decide as seleções (King, Burke *et al.*, 2005). Por outro lado, as metáforas de carreira proteana ou sem fronteiras surgem para alguns autores como redutoras e muitas vezes até desorientadoras do verdadeiro conceito (Inkson, 2004; Arnold e Cohen, 2008). Na realidade as metáforas são utilizadas nas teorias formais de carreira mas também no pensamento e discurso diário dos não especialistas, podendo ser identificadas como uma amálgama epistemológica (Inkson, 2004). A riqueza explicativa de uma metáfora encerra o perigo de diversidade objectiva, ou variância subjectiva, sendo o significado simbólico potenciador da multiplicidade de perspectivas de análise.

2.1.3. Gestão Organizacional e Gestão Individual de Carreira

A motivação de carreira é um constructo multidimensional, corporizado numa tipologia de três domínios que explicam a propensão para a Gestão Individual de Carreira: i) resiliência de carreira, definida como a habilidade de adaptação a diferentes circunstâncias e uma maior aceitação dos riscos; ii) realismo de carreira, definido por objectivos claros, baseados num auto-conhecimento das forças e fraquezas e iii) a identidade de carreira, o grau em que o indivíduo se define pelo trabalho e pela organização onde trabalha (London, 1993). Segundo London a identidade de carreira é composta por duas dimensões independentes: a identidade profissional e a identidade organizacional, sendo que os indivíduos que possuem maior identidade organizacional serão menos visados no *empowerment* pelos seus supervisores (*idem, ibidem*). Salienta-se assim o importante envolvimento dos gestores de linha no desenvolvimento de carreiras (Dick e Hyde, 2006). Em termos motivacionais a identidade de carreira desempenha o papel de direccionadora da motivação, sendo o realismo responsável pela energia votada ao planeamento e decisões de carreira e tornando-se a resiliência o garante da persistência (London, 1993). Suportando-se em vários autores Manuel London refere que a identidade de carreira pode ser conceptualmente ligada ao

comprometimento com o trabalho, comprometimento organizacional e cidadania organizacional (*idem, ibidem*).

O conceito de maturidade de carreira encontra-se relacionado com a capacidade de tomar decisões que demonstram envolvimento, determinação e compromisso entre as necessidades e a realidade (London, 1993). O realismo e a identidade de carreira desenvolvem-se a partir do processamento de informação; especificamente a resiliência aumenta quando se verifica um reforço positivo do trabalho, oportunidades de realizar e o ambiente é propício a correr riscos, ao passo que o realismo aumenta com o encorajamento para definir objectivos e com o estabelecimento de oportunidades de carreira (London, 1993). A identidade de carreira é promovida pelas oportunidades de avanço e desenvolvimento e pela existência de modelos a seguir (*idem, ibidem*). Um estudo de Noe *et al* (1990) desenvolveu uma escala de medida da resiliência, realismo e identidade de carreira, percebendo que todos os três elementos de motivação se encontravam positivamente relacionados com a saliência de papéis e características funcionais motivadoras. A resiliência e o realismo encontram-se relacionados com a sobreposição dos planos de carreira individuais e organizacionais e o suporte dos gestores (*idem, ibidem*).

Os comportamentos de auto-gestão de carreira podem ser de três tipos: i) posicionamento, com a acumulação de contactos, competências e experiências para produção de um determinado resultado; ii) influência, destinada à interferência nas decisões dos responsáveis organizacionais e iii) gestão de fronteiras, operando a gestão das exigências do trabalho e não-trabalho (King, 2004). A gestão de carreira pode definir-se como o conjunto de intervenções que moldam as carreiras nas organizações, não somente pelos indivíduos envolvidos, mas também formal e informalmente pelos seus gestores (Arnold, 1997). Com os novos formatos de carreira teremos necessidade de nos afastar dos modelos de gestão de carreiras altamente estruturados, de alguma forma mecanicistas, em favor de abordagens mais holísticas e integradas (Doyle, 2000).

As instituições, quer sejam educacionais, familiares, laborais e sociais fornecem informação, oportunidades e suporte às decisões de carreira dos indivíduos sempre que esta necessidade surge, tal como se pode observar na figura seguinte:

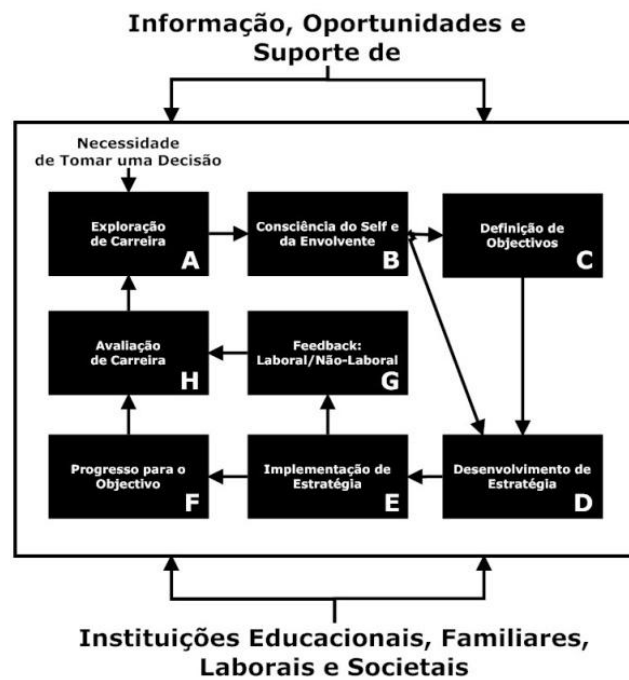


Figura 2. Gestão de carreira (adaptado de Greenhaus, Callanan *et al.*, 2010)

A noção de carreira, típica do paradigma da Gestão de Recursos Humanos, é de que esta é um recurso partilhado entre empregador e empregado, em que ambos investem mutuamente e da qual ambos lucram mutuamente em interdependência (Hall, 2002; Inkson, 2007). Que solução será necessário adoptar face aos novos modelos de carreira? No entender de Doyle é necessário um entendimento superior, por parte dos teóricos e gestores, dos padrões e motivos de carreira bem como da forma como estes são transformados nos processos de troca da relação de emprego (Doyle, 2000). A carreira possui um valor económico inegável, quer para a organização quer para o trabalhador (Inkson, 2007). A noção de que o indivíduo é um recurso potenciador de vantagem competitiva levará à necessidade da sua protecção pela manutenção da continuidade da relação. O conceito de Capitalismo de Carreira (*Career Capitalism*) proporciona o entendimento de que o indivíduo gerirá os próprios recursos em seu benefício, aplicando o capital de conhecimento adquirido pela carreira e outras experiências (*idem, ibidem*). Ampliando o carácter explicativo da metáfora, e entendendo as organizações como um espaço de aplicação do Capital de Carreira, interessará a estas atrair o melhor Capital e aos trabalhadores perceber qual o melhor local para a sua aplicação. É o intuito de aumentar o Capital de Carreira que está na cogitação dos expatriados, conjuntamente com a noção de desenvolvimento e outras razões de ordem familiar, relegando para segundo plano o imediatismo da recompensa financeira proposta

(Dickmann, Doherty *et al.*, 2008). Esta ideia imbrica na noção de carreira portátil avançada por Kanter, uma vez que o sucesso do indivíduo resulta da sua transferência de competências de organização para organização (Kanter, 1989 citado por Sturges, Conway *et al.*, 2008).

Num estudo de Lips-Wiersmsa e Douglas Hall (2007) foi analisada uma empresa que reduziu os comportamentos de Gestão de Carreiras até ao momento em que os seus colaboradores perceberam a falta de estrutura e orientação como sendo negativa. Verifica-se um *empowerment* dos trabalhadores na gestão de carreiras, que é por estes bem aceite, sendo contudo necessariamente supletivo do papel organizacional (Lips-Wiersma e Hall, 2007). Sistemas e estruturas de Carreiras demasiado estruturados não conseguirão acompanhar a diversidade e complexidade da gestão de carreiras no futuro (Doyle, 2000). A futura gestão de carreira passará por uma intervenção indirecta na relação de troca com o trabalhador; em substituição das interacções diádicas directas surgirá espaço para estratégias organizacionais menos intervencionistas direccionadas para os factores contextuais que influenciam as escolhas de carreira (*idem, ibidem*).

Mais do que considerarem-se antagónicas a Gestão Organizacional de Carreiras e a Gestão Individual de Carreiras podem combinar-se, em organizações bem geridas, num círculo virtuoso de actividades gestionárias (King, 2004; King, Burke *et al.*, 2005). O paradoxo desta dinâmica é que quanto mais se investe nas competências do trabalhador mais valor no mercado de trabalho se lhe confere (Inkson, 2007). Não obstante, há evidências recentes de que a Gestão Organizacional de Carreiras aumenta o comprometimento para a continuidade na organização (Sturges, Guest *et al.*, 2002; Sturges, Conway *et al.*, 2005; Sturges, Conway *et al.*, 2008). A existência de suporte ao desenvolvimento de carreiras é uma das dimensões do apoio percebido. O conceito de Apoio Organizacional Percebido (*Perceived Organizational Support*) captura o conteúdo da relação de troca empregador-empregado, corporizado na percepção da valorização do contributo do indivíduo e na preocupação da organização com o seu bem-estar (Coyle-Shapiro e Conway, 2004). Há fortes evidências empíricas entre o reconhecimento de um elevado Apoio Organizacional Percebido, a par de uma alta relação de troca líder-membro (*leader-member exchange*), e o comprometimento organizacional, comportamentos de cidadania organizacional, elevada performance, desejo de ficar na organização e uma mais baixa probabilidade de ter comportamentos

como absentismo ou atrasos (Coyle-Shapiro e Conway, 2004). O suporte percebido por um trabalhador no que concerne à gestão da sua carreira surge das actividades de Gestão de Recursos Humanos, como a avaliação de desempenho, programas de desenvolvimento de competências, entre outras (Inkson, 2007). Há várias possibilidades de intervenção, nomeadamente recorrendo à Mentoria, *Outplacement*, Aconselhamento, Centros de Desenvolvimento, Planeamento da Sucessão, Avaliação de Desempenho, Planos de Desenvolvimento Pessoal ou *Networking* (Arnold, 1997). Contudo, com excepção da Mentoria, há frustrantemente poucas provas do bom resultado de qualquer uma das técnicas tomadas isoladamente, bem como da sua utilização conjunta, resultando que apenas a conjugação destes processos com outras dimensões da organização pode originar resultados (Arnold, 2001).

A existência de sistemas de Gestão de Carreiras tipificados e comumente aceites no paradigma da Gestão de Recursos Humanos, tal como noutras dimensões da gestão, pode ser impactada por uma lógica isomórfica (Paauwe e Boselie, 2005). As ferramentas e acções de gestão podem estar condicionadas por via coerciva, normativa ou mimética (Pfeffer e Salancik, 1978; DiMaggio e Powell, 1983; Ashforth e Gibbs, 1990; DiMaggio e Powell, 1991; Deephouse, 1996). Os tipos de intervenção ao nível da Gestão Organizacional de Carreiras podem assim também ser analisados à luz de uma perspectiva fenomenológica acima dos modelos deterministas baseados na racionalidade do comportamento do actor social e na congruente adaptação das estruturas às contingências do ambiente externo. Neste sentido, e considerando que a Gestão de Recursos Humanos não representará um universo paralelo da gestão em que estas pressões para a conformidade, ainda que não conscientes, cessem de existir, será interessante estudar mais a fundo a problemática da definição de práticas e ferramentas e a sua adaptação real à contingência específica de actuação da organização. Um estudo envolvendo 366 empresas do Reino Unido confirma a associação entre o uso de um número superior de práticas de Gestão de Recursos Humanos e uma redução do *turnover* e aumento de lucratividade, mas falha na comprovação donexo causal entre a Gestão de Recursos Humanos e o aumento da produtividade ou das várias medidas subjectivas e objectivas de *Performance* (Guest, Michie *et al.*, 2003). Ainda assim, a Gestão de Carreiras pode e deve ser uma preocupação da gestão. Na verdade a qualidade do alinhamento entre o Planeamento Estratégico de Recursos Humanos e a sua consequente operacionalização será um factor determinante do sucesso das práticas

a implementar (Guest, Michie *et al.*, 2003; Khilji e Wang, 2006). Duas perspectivas são identificáveis no que concerne à distribuição das responsabilidades sobre a organização das carreiras, produzindo diferentes resultados no comprometimento dos trabalhadores; uma, sustenta-se na ideia de que o empregado é independente (Hirsch, 1986; Hakim, 1994) sugerindo-se que esta tipologia de trabalhadores possui menor comprometimento afectivo (Tsui, Pearce *et al.*, 1997) e a outra, baseada na noção de dependência face ao empregador, encontra-se ligada a indivíduos com níveis superiores de comprometimento (McKinley, Mone *et al.*, 1988; Ehrlich, 1994).

Na percepção do que é valorizado pelos colaboradores, conjugado com os processos identitários, estará a direcção de qualquer acção de gestão futura sobre as carreiras. Ao longo do tempo, a oportunidade de ter uma carreira numa organização tornou-se num termo importante do contrato psicológico; contudo, uma nova retórica deverá implementar-se na relação entre empregador e empregado (Collin e Young, 2000). A nova forma de Gestão de Carreiras não é uma actividade básica de Gestão de Recursos Humanos, estando antes integrada num conjunto de cinco práticas nucleares de gestão: i) Desenvolvimento de Capacidades e de Empregabilidade; ii) Integração Estrutural e Estratégica; iii) Integração Cultural; iv) Gestão da Diversidade e v) Comunicação (Lips-Wiersma e Hall, 2007).

As Teorias da Aprendizagem Social e a Teoria da Carreira Social Cognitiva apresentam visões diferenciadas do mesmo fenómeno: as primeiras sublinhando que os comportamentos de carreira são aprendidos por várias formas (reforço, associação, imitação) e as segundas salientando a racionalização individual, com a análise de objectivos e resultados (auto-eficácia e expectativa de resultados) (Inkson, 2007: 83-87). Um dos problemas identificáveis com os comportamentos de auto-gestão da carreira prende-se precisamente com o horizonte temporal a planear e a efectividade de cada acção. Na verdade para uma carreira que dure quarenta ou mais anos é praticamente impossível a antecipação das alterações contextuais que possam impactar a direcção pretendida. A racionalidade das escolhas limita-se em grande medida pela informação disponível. O estabelecimento de uma estratégia de carreira individual é muitas vezes centrado na decisão concernente à próxima ocupação ou procura de emprego, assumindo-se como de curto prazo e redutora; o planeamento estratégico de carreira vai muito para além destas tácticas pontuais (Inkson, 2007). O planeamento de carreira

numa época de descontinuidades obriga a um processo que passa por períodos de experiência/aprendizagem desenhados pelo próprio indivíduo, períodos de auto-emprego, experiências *cross*-culturais entre outras que geram um capital de carreira que dinamiza a empregabilidade, hoje mais importante que o emprego (*idem, ibidem*). A exploração da racionalidade do indivíduo nas escolhas de carreira, através do uso da Teoria da Acção Planeada foi confirmada por vários autores (Arnold, Loan-Clarke *et al.*, 2006; Raabe, Frese *et al.*, 2007), afirmando-se mesmo a possibilidade de induzir comportamentos auto-reguladores visando a gestão de carreira e que tal está positivamente relacionado com a satisfação com a carreira (Raabe, Frese *et al.*, 2007). A pesquisa demonstrou que os indivíduos que tomam mais iniciativas para gerir a sua própria carreira esperam mais apoio da parte da sua entidade empregadora (De Vos, Dewettinck *et al.*, 2008); a auto-gestão da carreira tem um impacto positivo no comprometimento afectivo e na percepção do sucesso de carreira, enquanto a gestão organizacional da carreira está positivamente relacionada com o comprometimento afectivo e progressão na carreira (*idem, ibidem*). A crença individual de auto-eficácia tem um impacto positivo no salário e estatuto alcançados no médio prazo (três anos) e nas mudanças salariais e na satisfação com a carreira no longo prazo (sete anos) ao passo que os objectivos de progressão na carreira à entrada impactam positivamente no salário e estatuto após três anos e na mudança de estatuto após sete anos, e negativamente na satisfação na carreira após sete anos (Abele e Spurk, 2009).

Podemos identificar sete tipos genéricos de estratégias que os indivíduos podem utilizar para aumentar as suas hipóteses de sucesso e realização na carreira: i) aquisição de competências na actual função, ii) envolvimento intensivo, iii) desenvolvimento de novas competências, iv) desenvolvimento de novas oportunidades no trabalho, v) aliança com um mentor, vi) gestão de imagem e reputação e vii) entrando na política organizacional (Greenhaus, Callanan *et al.*, 2010: 131)².

² Para uma descrição mais pormenorizada das intervenções relacionadas com as carreiras, desenhadas para o benefício das organizações e oferecendo simultaneamente oportunidades para o indivíduo pode ler-se, por exemplo, o livro *Understanding careers: the metaphors of working lives* de Kerr Inkson (Inkson, 2007)

2.2. Identidade e Contrato Psicológico

O conceito de identidade nas ciências sociais não surge de forma intuitiva para um leigo, sendo visto como um enquadramento geral, porventura individualizado, para a compreensão do indivíduo e é formado e sustido pela interacção social (Gioia, 1998: 19). A identidade funciona como uma forma de auto-classificação distintiva e simultaneamente permite ver-nos como semelhante a uma classe de indivíduos aos quais nos associamos ou gostaríamos de ser associados (Gioia, 1998, citando Erickson). Similarmente, ainda que a um outro nível de análise, a Teoria da Identidade Social reconhece a importância do grupo na identidade do indivíduo, com a demarcação do *in-group* e *out-group* mesmo baseado em critérios mínimos, ou seja, características artificiais de demarcação grupal, não necessariamente associadas a uma lógica de interdependência, interacção futura, interesses materiais ou constrangimento de recursos (Tajfel e Turner, 1979; Tajfel e Turner, 1986; Dick, Wagner *et al.*, 2004). As razões apontadas para este efeito são: i) a busca de auto-estima positiva, ii) o facto de uma parte do auto-conceito derivar da pertença a determinado grupos (identidade social), iii) uma identidade social positiva poder ser mantida ou aumentada por comparações com *out-groups* relevantes e iv) existir diferenciação entre *foci* de identificação. A pertença a uma organização tem sido avançada por vários autores como sendo uma das mais importantes afiliações grupais que o indivíduo possui, sendo a identificação social uma determinante principal do seu resultado (*idem, ibidem*). Quando uma identidade social é insatisfatória o indivíduo procurará sair do grupo e juntar-se a um outro mais positivamente distintivo ou, em concomitância ou alternativa fazer com que o seu grupo actual de pertença se torne mais positivamente distinto (Tajfel e Turner, 1986).

As identidades definem, caracterizam e diferenciam o *eu* do *outro*, respondendo a mudanças sociais e negociando relacionamentos e redes de contacto, utilizando as ferramentas disponíveis em situações específicas (Howard, 2000). Nas teorias da identidade social diferenciam-se quatro níveis de identidade: i) pessoal (e.g. características de personalidade), ii) papel (comportamentos esperados para uma identidade e validados por comparação), iii) grupo (pertença a grupos ou categorias e com validação pelos pares) e iv) social (derivada dos significados culturais e atribuída por terceiros).

Howard (2000) apresenta duas abordagens para a identidade: i) a da cognição social (teoria da identidade) e a da interacção social (teoria da identidade social) que se podem ler com mais detalhe em Hogg *et al.* (1995). A identidade é influenciada por padrões e esquemas mentais, num sistema de categorização, com influências de grupos, expectativas acerca de grupos e até estereótipos (Howard, 2000).

Burke (2004) explica a relação entre o indivíduo e as estruturas sociais com a teoria do controlo de identidade, referindo que assim que uma identidade é adoptada deve ser continuamente interpretada de uma forma credível para a validação social; por outro lado, a internalização dos métodos de expressão social aceitável e as suas assunções simbólicas denomina-se auto-verificação (*idem, ibidem*).

Na tabela seguinte é apresentado um resumo de diferentes níveis de estudo da identidade com integração do objecto analisado, meios e espaços de construção, período de ocorrência e finalidades:

Tipo de Identidade	Objecto de Estudo	Meios de Construção	Período de Ocorrência	Espaços de Construção	Finalidades
Pessoal	A construção do auto-conceito ao longo da vida do indivíduo	Diversos relacionamento sociais, em diferentes esferas, bem como o desempenho de papéis	Permanente, ocorrendo em todas as fases da vida	Múltiplos relacionamentos e papéis	Conformação do eu, em direcção ao processo de individualização
Social	A construção do auto-conceito pela vinculação a grupos sociais	Interacção com grupos sociais com finalidades diversas	Permanente na vida do indivíduo	Múltiplos grupos	Orientar e legitimar a acção por meio do reconhecimento e da vinculação social
Identidade no Trabalho	A construção do eu pela actividade que realiza e pelas pessoas com as quais tem contacto no trabalho	Interacção com a actividade e com as pessoas no trabalho	Na juventude, na idade adulta, até à reforma	Múltiplas actividades e grupos profissionais	Contribuir para a formação da identidade pessoal e actuar como factor motivacional
Identidade Organizacional	A construção do conceito de si vinculado à organização na qual trabalha	Interacção com uma instituição (com os seus valores, objectivos, missão e práticas)	A partir da juventude, enquanto estiver vinculado a alguma instituição	Pode ocorrer em uma ou múltiplas organizações	Incorporar as instituições no imaginário, de forma a orientar a acção nessas organizações

Tabela 6. Níveis de estudo da identidade (Machado, 2003: 64)

2.2.1. Identidade Pessoal e Identidade Social

O estudo ora da identidade pessoal, ora da identidade social configura dois campos frequentes de trabalho na literatura (Antaki e Widdicombe, 1998; Gioia, 1998; Ruano-Borbalan, 1998; Howard, 2000). A identidade pessoal surge como uma construção individual do auto-conceito e a identidade social foca os aspectos relevantes da interacção com os grupos sociais. A identidade resulta de uma construção psicológica, sendo definida pela intermediação constante das identidades assumidas e das identidades visadas (Dubar, 1996). A distância existente entre estes dois tipos de identidades constitui o espaço de conformação do eu, ou seja, da construção da identidade, sendo nesse espaço que se irão processar as interacções sociais e ocorrerá a participação dos outros na construção da própria identidade (Machado, 2003). A construção da identidade é um processo contínuo de procura de equilíbrio entre o que se é e o que se espera que sejamos ou percebemos que outros querem que sejamos. A identidade é resultante de múltiplas identificações. O passado, o presente e o futuro são decisivos na continuidade ou consistência subjectiva (Haviland, Davidson *et al.*, 1994, citado por Machado, 2003). O conceito de si mesmo é uma construção mental complexa, fruto de uma relação dialéctica que considera o indivíduo igual aos seus pares, mas único na sua existência, na sua experiência e vivência pessoal, sendo que esta igualdade e diferença permeiam a todo o momento as tentativas de auto-representação por parte dos indivíduos (Machado, 2003).

A identidade do grupo baseia-se nas representações sociais construídas, intra e extra grupo. Os saberes e histórias partilhados pelos elementos do grupo formulam crenças que constituem as suas características mentais e experiência colectiva, orientando escolhas e acções e definindo as fronteiras simbólicas dos grupos (*idem, ibidem*). As identidades interagem na determinação de uma resposta à estigmatização de um grupo (Tajfel e Turner, 1979). Relevam-se quatro aspectos na estigmatização: i) identificação do grupo, ii) legitimação social da identidade, iii) permeabilidade do grupo e iv) estabilidade da estigmatização; se um grupo possui algum poder social, pode tornar-se mais fácil para os seus membros resistir à estigmatização (*idem, ibidem*). Lipiansky distingue grupos de vinculação, os de pertença efectiva, e grupos de referência, os que fornecem valores e normativos de comportamento e opinião (1990). A identidade social encontra-se no processo de categorização e vinculação social e assume-se como a estrutura de ligação entre o indivíduo e o grupo (Baugnet, 1998). “Dessa maneira, o

indivíduo identifica-se com o grupo ou grupos aos quais pertence, com o trabalho que realiza e com a organização à qual pertence. (...) O grupo ou grupos podem ser conhecidos pelo retrato do trabalho que realizam; o trabalho, por sua vez, também engloba o imaginário do grupo.” (Machado, 2003: 64-65). As identidades são referenciais reflexivos internos de designação posicional que surgem a partir de diferentes situações sociais, contextos e relacionamentos (Burke e Franzoi, 1998), reconhecendo-se a sua importância no estudo da relação de emprego.

2.2.2. Identidade no Trabalho, Profissional e Organizacional

A aplicação dos trabalhos da identidade aos contextos organizacionais produziu conceitos específicos como a identidade no trabalho (Sainsalieu, 1977) e a identidade organizacional (e.g. Whetten e Godfrey, 1998; Gioia, Schultz *et al.*, 2000; Pratt e Foreman, 2000). O exercício profissional, com os papéis atribuídos, favorece a construção identitária (Baugnet, 1998). A construção da identidade profissional inicia-se na escola (Dubar, 1997); não obstante, a socialização e formação posteriores nos contextos de trabalho apresentam um papel fundamental, concretamente nas organizações de saúde (Miguel, 2009). A identidade profissional tem por base um sentimento de pertença a um grupo profissional reconhecível pela sociedade (Pereira, 2007, citado por Miguel, 2009). A socialização no trabalho resulta das relações de poder e normas colectivas de comportamento, com uma representação identitária como pano de fundo. Sainsalieu (1995) referiu que a identificação dos indivíduos nas organizações se encontra ligada i) ao trabalho realizado, ii) à empresa e iii) a uma trajectória, consentânea, ou não, com o idealizado; por outro lado, classifica seis modelos identitários conotados com a profundidade da coerência identitária: i) regulamentar, ii) comunitário, iii) profissional, iv) profissional no serviço público, v) temporário e vi) empreendedor (Sainsalieu, 1995).

A identidade profissional encontra-se associada à adopção de normas e valores de uma determinada profissão. A força da identidade poderá associar-se ao compromisso para com a profissão e, no entendimento de que a organização representa um campo de aplicação da identidade profissional preconizada, do comprometimento com a própria organização. Como Berger e Luckman (1973) salientam, o desenvolvimento de uma identidade profissional assume-se como uma dimensão da socialização secundária, aplicado no campo específico da actividade com os seus simbolismos específicos. A

identidade é construída a partir de papéis (Baugnet, 1998), sendo a identificação com a organização intensificada pela compaginação entre os objectivos pessoais e organizacionais e identidade pessoal e profissional desejadas e percebidas.

Uma questão central da psicologia social lida com o referencial identitário particular numa determinada situação. Postula-se que o indivíduo se comporte em conformidade com o sentido da sua identidade (o princípio da congruência semântica de Burke e Reitzes (1981)); neste sentido, e tal como comprovado nas experiências de Burke e Franzoi (1998), os significados particulares das identidades dos indivíduos em cada situação são conformes ao significado da situação em que a identidade se detém, comprovando que o indivíduo se vê a partir da forma como vê a situação em que se encontra, sendo o seu comportamento dependente da visão de si mesmo. As identidades são portadoras de sentido e expectativas de comportamento associadas a papéis; são a internalização dos significados partilhados do papel e não o papel em si mesmo, sendo relativamente estáveis, experienciadas de forma indirecta e uma fonte de motivação para o comportamento consistente com a ideia de identidade (Burke e Franzoi, 1998: 560). A identidade profissional é confirmada no processo de auto-verificação com recurso à análise das reacções dos restantes actores sociais, incluindo os pares, com que o indivíduo interage regularmente (Down e Reveley, 2009).

2.2.2.1. *Identidade Organizacional e Identidade Corporativa*

A imagem e a identidade são duas faces da mesma moeda, influenciando os comportamentos e atitudes, embora a identidade se encontre associada à visão interna [reflexo da cultura (Hatch e Schultz, 1997)], e a imagem simultaneamente também à visão externa. A imagem forma a identidade corporativa, com a mescla das percepções interna e externa da organização (Dutton, Dukerich *et al.*, 1994; Gioia, 1998; Gioia, Schultz *et al.*, 2000; Kiriakidou e Millward, 2000; Machado, 2003). A mudança identitária passará necessariamente pela desinstitucionalização da identidade existente, tendo por base um evento catalisador e o posterior estabelecimento de uma nova identidade:



Figura 3. Identidade e mudança identitária (adaptado de Whetten e Godfrey, 1998: 217)

John Turner apresenta a Teoria da Categorização do *Self*, adicionando novas assunções sobre o comportamento intra-grupo à Teoria da Identidade Social (Turner, Hogg *et al.*, 1987). Os indivíduos categorizam-se em vários níveis: i) nível pessoal (indivíduo), ii) nível intermédio ou de grupo (membro do grupo distinto de outros grupos) e iii) nível superordinal (o ser humano em comparação com outras espécies) (*idem, ibidem*). Estes níveis são salientados pelo contexto, nomeadamente por comparações relevantes; no contexto organizacional cada nível pode ser traduzido para componentes de análise concretas (*idem, ibidem*): i) o nível pessoal representando a carreira pessoal, ii) o nível grupal representando as diferentes subunidades da organização e iii) o nível superordinal, considerando a organização como um todo (*idem, ibidem*).

O afecto positivo pela organização pode motivar os indivíduos a investir mais na identidade organizacional, aumentando a identificação (Albert, Ashforth *et al.*, 1998: 226). Os diferentes investimentos num papel definem níveis diferentes de identificação, desde a i) pré-identificação, o nível mais básico e que se caracteriza por agir como um membro da organização sem identificação cognitiva ou afectiva com a mesma, ii) um nível de identificação cognitiva, em que o indivíduo se considera um membro e iii) um nível superior de envolvimento em que o indivíduo inclui emoções, sendo a forte identificação organizacional caracterizada por investimentos em comportamentos, cognições e emoções (*idem, ibidem*: 228).

A identidade pode tornar-se mais saliente quando as estratégias da organização ou acções individuais dos seus membros a põem em causa, frequentemente levando os

indivíduos a questionarem a finalidade e natureza das suas actividades e a reverem os laços de ligação (Alvesson, 1994).

2.2.3. Identificação

A identificação pode ter vários *focus* diferenciados (Knippenberg e Schie, 2000; Dick, Wagner *et al.*, 2004; Harris e Cameron, 2005). Estes podem centrar-se na própria carreira (nível individual), na equipa, na organização ou na ocupação (nível social) (Dick *et al.*, 2004). É-nos sugerida uma taxinomia de diversas dimensões da identificação: i) cognitiva (conhecimento da pertença a determinando grupo), ii) afectiva (ligação emocional a esse grupo), iii) avaliativa (conotações valorativas internas e externas) e iv) comportamental (*idem, ibidem*: 174)³.

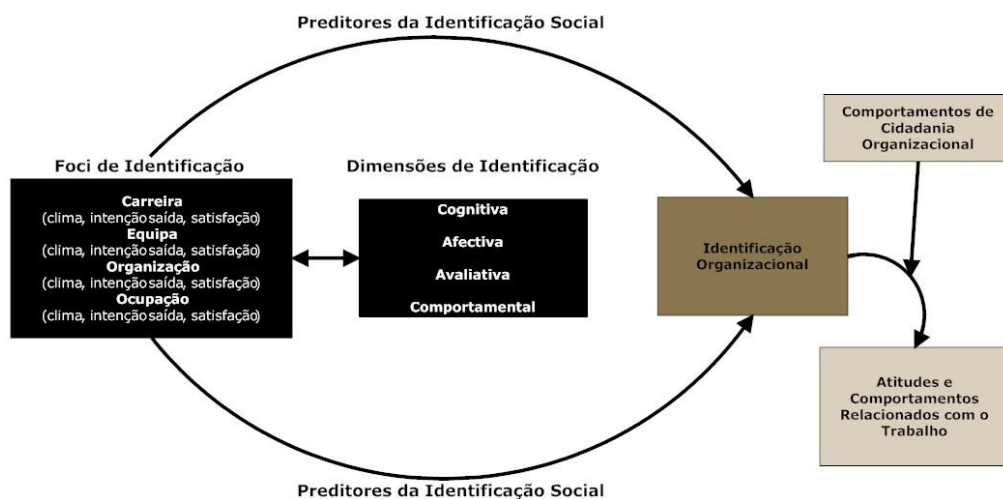


Figura 4. Preditores de identificação social (adaptado de Dick, Wagner *et al.*, 2004)

A noção holística de identificação é substituída por uma focalização de níveis diversos, variando do mais individual para o mais colectivo, sendo cada um destes focos compaginável com as diferentes dimensões enunciadas. Por outro lado, a necessária distinção entre identificação e comprometimento é também defendida por estes autores sendo a primeira definida como o reflexo da extensão da incorporação da pertença ao grupo no auto-conceito, e o último encontra-se fundamentalmente ligado às atitudes individuais face à organização nos processos transaccionais (*idem, ibidem*: 185). Salienta-se o foco diferenciado das identificações, podendo esta estar centrada, por

³ Nos resultados da investigação desenvolvida pelos autores confirma-se empiricamente a discriminação entre os diferentes focus de identificação. Comprova-se a multidimensionalidade do constructo identificação organizacional. As variáveis chave da análise foram: identificação organizacional, intenções de saída, clima da equipa e satisfação no trabalho.)

exemplo, na equipa de trabalho mas não na organização como um todo. A relativa estabilidade das identificações opõe-se à variabilidade da dimensão comportamental (*idem, ibidem*). A identificação e o comprometimento têm géneses diferenciadas: a identificação é vista como contingente na base de um destino partilhado e similaridades percebidas com a organização, ao passo que o comprometimento se desenvolve na base de factores transaccionais, ou seja, na relação material entre o indivíduo e a organização (*idem, ibidem*: 186). A relação entre identificação e comportamentos está ainda por estudar e validar, sendo referida pelo autor a necessidade de mais estudos nesta área (*idem, ibidem*). A separação entre os constructos identificação organizacional e comprometimento organizacional é relevante no entendimento de ambos os conceitos, sendo mesmo empiricamente comprovável a sua diferenciação (Ashforth e Mael, 1989, p. 23). O comprometimento organizacional é referido como a crença e aceitação dos valores organizacionais, bem como o desejo da manutenção da pertença à organização. A identificação organizacional é específica de uma organização. Nesta perspectiva, um indivíduo poderá ter um elevado nível de compromisso com a organização numa lógica meramente instrumental, não se processando nenhuma perda psicológica no caso de uma saída, desde que esta se verifique para uma outra organização que partilhe os mesmos valores (*idem, ibidem*). A identificação é um processo de ligação psicológica mais profunda, com raízes na própria auto-definição do indivíduo, numa concepção de identidade partilhada.

As teorias da identidade social e auto-categorização são relevantes na aproximação ao tema da identificação social (Ashforth e Mael, 1989). Os indivíduos tendem a classificar-se a si e aos outros dentro de várias categorias sociais, como a pertença a uma organização, género, organização religiosa, entre outras; estas categorias são definidas por características prototípicas abstraídas dos seus membros (*idem, ibidem*). A classificação social assume duas funções: a segmentação cognitiva dos indivíduos e o ordenamento do ambiente social, fornecendo uma forma sistemática de caracterização dos outros e, não menos importante, a localização ou definição do *self* no ambiente social; o processo de identificação com uma organização é apenas uma das formas de identificação social (*idem, ibidem*). Há motivos existenciais na base do processo de identificação como a procura de significado, imortalidade e *empowerment*, não esquecendo o importante processo de reforço ou diminuição da auto-estima individual pela via das imagens sociais das organizações de pertença (*idem, ibidem*). Esta visão da

identificação é recuperada mais tarde por Jane Dutton *et al.* ainda que com uma categorização diversa (Dutton, Dukerich *et al.*, 1994). Numa interessante recensão de vários contributos teóricos, Asforth e Mael elencam 4 factores com relevância directa na identificação com os grupos: i) a distintividade dos valores e práticas do grupo com outros comparáveis, ii) o prestígio do grupo, numa relação próxima com a auto-estima do indivíduo, iii) a saliência dos grupos externos (out-groups), num reconhecimento da importância da comparação inter-grupos na definição de fronteiras sociais, iv) factores tradicionalmente associados à formação de grupos (interacções interpessoais, similaridades, proximidade, partilha de objectivos ou ameaças, histórias comuns, entre outros) que, não sendo obrigatórios para que a identificação surja, afectam normalmente esse processo (*idem, ibidem*: 24-25). Numa importante conclusão adicional, Ashforth refere que quanto maior a identificação com a organização, maior será o compromisso com a mesma, apontando umnexo causal de variação positivamente correlacionada (*idem, ibidem*: 25). Ainda segundo estes autores, citando Turner, a maior contribuição da Teoria da Identidade Social é o reconhecimento de que um grupo psicológico é muito mais do que uma extensão das relações interpessoais: a identificação com um colectivo pode surgir mesmo na ausência de coesão interpessoal, similaridade ou interacção e mesmo assim ter um impacto poderoso na modelação dos comportamentos (*idem, ibidem*: 26).

Na sua interpretação teórica Jane Dutton desenvolveu um modelo explicativo para o modo como as imagens de uma organização moldam a força da identificação individual (Dutton, Dukerich *et al.*, 1994). São identificadas duas imagens chave: uma baseada naquilo que o indivíduo considera ser distintivo, central e duradouro na organização e outra baseada nas suas crenças acerca do que terceiros pensam da mesma organização; Os membros avaliam a atractividade destas imagens pela forma como preservam a continuidade dos seus auto-conceitos, produzem características distintivas e incrementam a auto-estima (*idem, ibidem*). Neste pressuposto, conclui-se que aquilo que um indivíduo pensa acerca da organização e aquilo que suspeita ser o que terceiros pensam afecta o seu próprio auto-conceito em várias dimensões (*idem, ibidem*). Existe identificação organizacional quando o auto-conceito de alguém contém os mesmos atributos percebidos na identidade organizacional, operando-se uma ligação cognitiva; esta identificação será tanto maior quanto mais correspondência de atributos se verificar: a identificação organizacional é um processo activo de auto-categorização

(*idem, ibidem*). A ligação da identificação ao comprometimento é feita na noção de que a identificação organizacional é uma forma de laço psicológico. O modelo de identificação de Dutton focaliza-se em duas imagens chave que os membros têm da sua organização: a identidade organizacional percebida e a imagem externa construída (*idem, ibidem*: 242-243). A identidade colectiva de uma organização encontra-se também ela fundada no conjunto de crenças que os seus membros partilham e consideram como distintivas, centrais e duradouras. Os líderes das organizações articulam, declaram e mantêm uma imagem, independentemente da sua validação empírica (*idem, ibidem*: 243). A identidade organizacional percebida identifica-se como o conjunto de crenças que um determinado indivíduo possui de uma organização da qual é membro. Esta identidade pode derivar da identidade colectiva da organização e poderá assumir-se como uma imagem poderosa influenciando o grau de identificação do indivíduo com a organização, consoante a atractividade dessa mesma imagem (*idem, ibidem*: 244). Jane Dutton aponta três princípios de auto-definição individuais (do *self*) que estão na base do processo de identificação: i) continuidade do *self*, caracterizada pela vontade de manutenção dos auto-conceitos no tempo e em vários contextos, no pressuposto de que quanto maior a proximidade entre o conceito organizacional percebido e o auto-conceito, maior será a identificação via processamento da informação relevante para o indivíduo e via oportunidade de auto-expressão, ii) distintividade do *self*, baseado nas teorias de identidade social que suportam que os indivíduos procuram acentuar a sua individualidade nos contextos interpessoais, e iii) enriquecimento do *self*, relacionado com a atractividade da imagem percebida da organização enquanto catalisador da auto-estima e gerador de uma avaliação mais positiva do *self* (*idem, ibidem*). Em todo este processo não é desprezível o efeito do nível de contacto, caracterizado pelo estatuto e profundidade da exposição do indivíduo na organização, sendo de reconhecer a variação na razão positiva desta variável com o crescimento da identificação organizacional (*idem, ibidem*: 244-248). No plano da imagem externa construída da organização, correspondente às crenças dos membros no que se refere às percepções de terceiros, a tónica é posta na avaliação social do laço entre indivíduo e organização. A maior atractividade da imagem externa construída leva a uma maior identificação pela positividade social e possibilidade de aumento do prestígio social (*idem, ibidem*).

Enquadramento Teórico-Conceptual

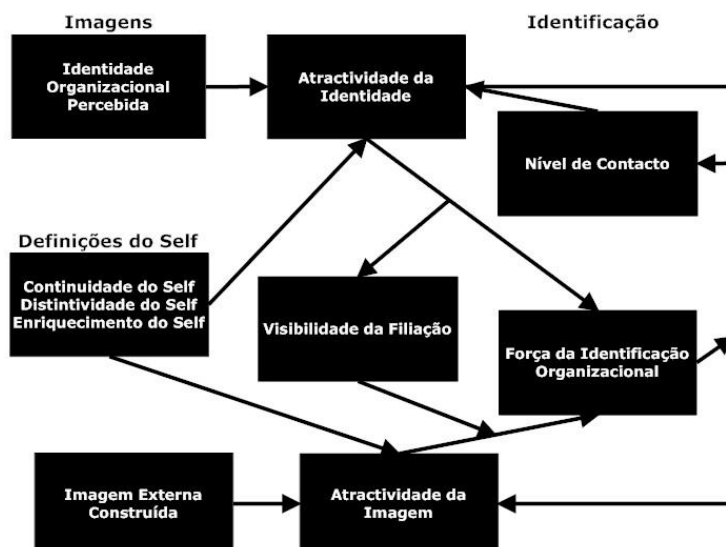


Figura 5. Identidade, imagem organizacional e identificação (adaptado de Dutton, 1994, p. 253)

A identificação organizacional reflecte a sensação de unicidade com a organização ou o sentimento de pertença de tal forma que as qualidades da organização se tornam auto-referenciadoras e auto-definidoras (Ashforth e Mael, 1989; Pratt, 1998). Os resultados de várias investigações sublinham que os indivíduos acentuam as suas características distintivas e, por essa mesma razão, identificam-se fortemente com as organizações que possuem características únicas na comparação relativa com outros grupos (Dutton, Dukerich *et al.*, 1994; Bartel, 2001). Os indivíduos procuram a identificação com organizações de elevado estatuto social ou com características sociais desejáveis para a elevação da auto-estima (Hall, 1972; Dutton, Dukerich *et al.*, 1994; Pratt, 1998; Bartel, 2001). Podemos entender que quando os contextos ou grupos de comparação sofrem alguma alteração a identificação pode recalibrar-se (Hogg e Terry, 2000; Bartel, 2001).

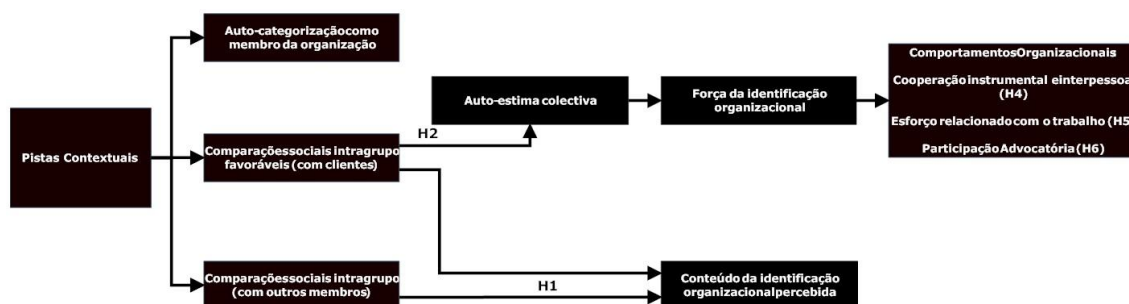


Figura 6. Identificação organizacional num contexto de alargamento de fronteiras (Bartel, 2001: 387)

A identificação do indivíduo traz benefícios à organização, no sentido em que os comportamentos de lealdade e participação se encontram a ela associados (Dutton, Dukerich *et al.*, 1994). Contudo, poderemos distinguir a identificação organizacional

como a definição do *self* nos termos da organização e a identificação profissional como a definição do *self* nos termos do trabalho realizado (Mael e Ashforth, 1992: 106).

Num interessante estudo de caso versando as lógicas de comunicação de vários alvos e fontes identitárias num processo de transição de uma empresa (estruturas valorativas em mudança), Larson e Pepper reconhecem três estratégias discursivas distintas: i) comparação (ou a justaposição retórica de opções identitárias), ii) lógica (ou o uso de premissas de valores amplamente aceites para justificar as identificações) e iii) suporte (ou a comunicação que referencia os apoios reais ou percebidos de outros como justificação da identificação) usadas no sentido de gerir tensões identitárias (Larson e Pepper, 2003). No mesmo trabalho são identificadas oito tácticas comunicativas que sustentam estas estratégias (*idem, ibidem*: 540-550). Segundo estes autores, as identidades são expressas através da linguagem, e o discurso é o meio disponível para os membros negociarem as várias estruturas identitárias, corporizando nas estratégias discursivas os meios centrais para o processo de formação identitária (*idem, ibidem*). A importância desta visão teórica assenta nas práticas retóricas usadas pelos membros de organizações na tentativa de gerar um foco e balancear a sua ligação e nos esforços da gestão na formatação do pensamento e comportamento dos colaboradores, bem como nas respostas dos mesmos colaboradores a estes esforços (*idem, ibidem*: 529). A identificação é equiparada a um processo comunicativo de alinhamento ou distanciamento com um alvo ou fonte identitária (*idem, ibidem*: 530). Numa citação de Cheney e Tompkins, Larson e Pepper referem que a essência retórica da identificação é significativa, no sentido em que as organizações usam o discurso para influenciar as identidades dos colaboradores e os próprios colaboradores usam o discurso para se ligarem ou desligarem de uma estrutura identitária particular, usando o processo de identificação; as identidades estão constantemente a ser produzidas e reproduzidas através do processo identitário discursivo, sendo as opções de identidade simultaneamente fontes e alvos para identificações (*idem, ibidem*: 531-532). Os membros de uma organização possuem múltiplas identidades optativas, sendo a identificação um processo de negociação entre as compatibilidades e as incompatibilidades das fontes/alvo identitárias oferecidas pela organização, bem como das alternativas que não estão no controlo da organização (*idem, ibidem*: 533).

Uma investigação qualitativa das relações cognitivas presentes no processo de desidentificação concluiu que a sua génese se encontra nas auto-percepções baseadas em dois aspectos distintos: uma separação cognitiva entre a identidade do indivíduo e identidade percebida da organização e uma categorização relacional negativa entre o sujeito e a organização (Elsbach e Bhattacharya, 2001: 393). A desidentificação surge motivada pelos desejos dos indivíduos afirmarem a sua distintividade positiva e, simultaneamente, evitarem uma distintividade negativa, distanciando-se de valores incongruentes ou estereótipos negativos atribuídos à organização. Em alguns casos, a exclusão de uma categoria pode ser o primeiro traço identitário que define um grupo (ex. não fumadores), sendo que os indivíduos podem desidentificar-se mais prontamente do que identificar-se com uma organização em relação a um conceito específico: a exclusão ou distância de um grupo pode delinear a identidade do sujeito, mesmo que não o identifique directamente com outro grupo ou organização (*idem, ibidem*: 394). A desidentificação de um indivíduo manifesta-se, enquanto constructo cognitivo, numa auto-definição que não partilha os mesmos atributos reconhecidos à organização, assumindo a proporcionalidade dessa distância; concomitantemente a desidentificação é uma forma de categorização relacional, situando a identidade do indivíduo numa ligação/comparação cognitiva com a organização e os seus membros, claramente distanciada da apatia cognitiva- ou processo de não-identificação ou separação passiva (*idem, ibidem*: 397). A desidentificação é um processo de auto-percepção baseado na identidade percebida da organização, distanciando-se de uma mera percepção acerca da organização, bem como de atitudes desleais ou não comprometimento e mesmo de conceitos como satisfação ou felicidade (*idem, ibidem*). A desidentificação não é o oposto da identificação, tendo a extensa investigação empírica demonstrado que os indivíduos conseguem distinguir vários níveis de identificação num mais amplo processo perceptivo, ao passo que na desidentificação a visão é mais holística ainda que baseada numa visão estereotipada; neste aspecto particular reside a diferença basilar entre o que se poderia denominar de identificações débeis e uma desidentificação (*idem, ibidem*: 399).

Mary Jo Hatch e Majken Schultz propõem um modelo de dinâmica da identidade organizacional com base em quatro processos que ligam essa mesma identidade à cultura e à imagem: i) espelhamento (processo em que a identidade é espelhada nas imagens de terceiros), ii) reflexão (o processo de internalização da identidade na

cultura), iii) expressão (o processo em que as culturas se dão a conhecer através de alegações identitárias) e (iv) impressão (o processo em que as expressões identitárias deixam marcas nos outros) (Hatch e Shultz, 2002). A exposição mediática das realidades organizacionais é desafiadora da construção identitária, no sentido em que releva aspectos como a necessária atracção dos *stakeholders*, sendo a identidade um conceito alargado a públicos mais vastos do que os internos e sendo o escrutínio organizacional realizado em torno de tópicos como a estratégia organizacional, estilo de gestão, processos organizativos e responsabilidade social (*idem, ibidem*). A vida organizacional está mais aberta e disponível para julgamento a qualquer interessado (*idem, ibidem*: 990). A diferenciação conceptual entre cultura e identidade organizacional é evidenciada pelo recurso a três dimensões comparativas: i) textual/contextual, ii) explícita/tácita e iii) instrumental/emergente; apesar da proximidade dos conceitos, a cultura pode posicionar-se de forma relativamente mais facilitada nos domínios contextual, tácito e emergente, sendo a identidade mais facilmente posicionável no domínio textual, explícito e instrumental (*idem, ibidem*: 997). Esta posição teórica radica na noção de que a identidade organizacional não é puramente cultural (referencial interno), nem puramente imagética (referencial externo), sendo outrossim fruto de um processo dinâmico que inter-relaciona ambos os referenciais (*idem, ibidem*). Podem ocorrer disfunções na dinâmica apresentada quer pela concentração excessiva em referenciais externos, retirando força à componente cultural e traduzindo-se numa hiper-adaptação identitária ou, no pólo oposto uma focalização auto-referencial excessiva, traduzindo-se numa auto-sedução narcisista (*idem, ibidem*: 1996). É crucial o entendimento concomitante da cultura e da imagem organizacionais, no esforço de criação de uma identidade balanceada capaz de se desenvolver e crescer a par das mudanças da envolvente (*idem, ibidem*).

A gestão da diversidade nas conceptualizações da identidade organizacional por parte dos decisores levou Pratt e Foreman a desenvolverem um modelo funcionalista (Pratt e Foreman, 2000)⁴. São definidos dois eixos de caracterização da multiplicidade: por um lado a pluralidade de identidades e por outro o grau de convergência ou de sinergia dessas entidades (*idem, ibidem*). Identificam-se quatro grandes tipos de alternativas de acção para a gestão da diversidade referida: i) compartimentalização ou segregação das

⁴ A sistematização e análise da referência encontra-se consubstanciada em Tavares (2001: 311).

identidades, ii) anulação de uma das identidades em detrimento das restantes, iii) integração das diferentes identidades, constituindo-se da sua síntese, uma identidade nova e iv) agregação das múltiplas identidades, tentando-se estabelecer ligações (por exemplo simbólicas) entre elas, nomeadamente através do recurso a uma meta-identidade (Tavares, 2001).

A identificação do indivíduo com a organização não estará alheia à nova realidade económica e social, encarando-se os vínculos como provisórios, ainda que possam ser renovados e prolongáveis no tempo (Arthur, Claman *et al.*, 1995). Relevam-se aqui possíveis impactos na contratação psicológica. Os trabalhadores sem fronteiras desenvolvem as suas capacidades de acordo com a sua própria vontade, aceitando partilhar os valores da organização onde se encontram uma vez que tal se revela importante para os seus objectivos; não obstante, identificam-se com a profissão exercida (*idem, ibidem*). Uma carreira sem fronteiras é uma história laboral com uma componente forte das três dimensões de carreira: identidade, acumulação de conhecimentos e múltiplos empregadores (Baker e Aldrich, 1996).

Numa carreira sem fronteiras a identificação do indivíduo faz-se com o trabalho e a profissão, pressupondo uma escolha concreta e representativa do próprio (Arthur, 1994; Arthur, Claman *et al.*, 1995). A identificação com a organização pode assumir dois tipos: (i) a situacional ou elementar e (ii) a estrutural profunda (Rousseau, 1998). A identificação situacional ocorre quando os interesses comuns entre indivíduos e organizações se conseguem sobrepor às suas divergências; evidencia-se uma partilha de interesses na génese da identificação, prolongando a ligação enquanto perdurar a consecução dos interesses (*idem, ibidem*). Esta forma de identificação surge com sucesso em relações temporárias e em que o indivíduo procura trabalhar com diferentes empregadores no seu percurso profissional (*idem, ibidem*). Ao contrário, a identificação estrutural profunda surge quando as interpretações individuais em relação à organização são sistematizadas e devidamente ordenadas, contribuindo para uma percepção ou modelo mental estável; as fronteiras entre os interesses individuais e organizacionais confundem-se e contribuem para uma atitude positiva (*idem, ibidem*). Segundo Denise Rousseau a identificação profunda é cada vez menos provável no momento actual, devido às frequentes mudanças nas organizações, nomeadamente processos de fusão e aquisição e reestruturações (*idem, ibidem*). Uma organização pode diferenciar os seus

colaboradores assumindo o impacto das carreiras sem fronteiras, catalogando-os como trabalhadores nucleares, contratados e temporários, assumindo diferenças nas políticas de desenvolvimento e nível de serviço proporcionado a cada um destes públicos (Templer e Cawsey, 1999). Aos trabalhadores do núcleo proporcionar-se-á um serviço total, aos trabalhadores contratados proporciona-se um serviço focalizado nas condições do contrato e aos temporários apenas um suporte básico (*idem, ibidem*). Nesta lógica, a organização não se mantém responsável pelo desenvolvimento de todos os seus colaboradores, concentrando-se na gestão das competências nucleares e gerindo as demais contribuições (*idem, ibidem*). Contudo, deve salientar-se que as fronteiras entre o núcleo e a periferia são instáveis e muitas vezes difíceis de operacionalizar, impossibilitando uma gestão nesta lógica (Hirsch e Shanley, 1996).

A diferenciação dos públicos internos na distribuição de recompensas pode indiciar a criação de um laço pessoal, particular, podendo afectar a percepção da relação estabelecida com a organização e gerando diferentes graus de identificação (Rousseau, 1998). A constituição de vínculos duradouros, favoráveis às identificações estruturais profundas, a par com a obtenção de mais recursos da organização, sejam económicos ou simbólicos, está intimamente ligada à sensação que o indivíduo tem de que é especial, iniciando um ciclo iterativo mais aprofundado de trocas com a organização. Susana Miguel (2009) identificou uma correlação significativa moderada entre a identificação organizacional e o desempenho profissional e significativa mas fraca entre desempenho profissional e identificação profissional, referindo que a identificação organizacional e a identificação profissional explicam 36,8% do desempenho profissional; as consequências positivas da identificação profissional originam um melhor desempenho profissional (*idem, ibidem*).

2.2.4. Comprometimento Organizacional

O reconhecimento do indivíduo por parte da organização tem sido apontado como sendo um aspecto chave da identidade dos trabalhadores, atribuindo significado à sua acção e contribuindo para a sua saúde e bem-estar; esta questão é transversal a estatutos e profissões diversos, devendo ser incorporada nas práticas de Gestão de Recursos Humanos (Brun e Dugas, 2008). A intenção de saída de um colaborador de uma organização será tendencialmente menor se este desenvolver uma identificação forte (Ashforth e Mael, 1989; Dutton, Dukerich *et al.*, 1994; Rousseau, 1998). A intensidade

dessa identificação dependerá de acções organizacionais, sinalizando relações duradouras e distribuindo recompensas em conformidade (Rousseau, 1998). Este aspecto parece contrariar a génese das carreiras sem fronteiras, mas alerta-nos para outra questão: qual a concreta consciência dos decisores face a esta problemática? Os gestores manipulam símbolos, tradições, mitos, rituais, heróis para reforço do sentimento de pertença do indivíduo (Ashforth e Mael, 1989). Apesar das culturas organizacionais reclamarem um sentido único, a verdade é que tal acontece porque a identidade é específica dos grupos; é tacitamente compreendido pelos gestores que uma identidade organizacional positiva e distintiva atrai o reconhecimento, apoio e lealdade não somente dos membros da organização mas também de accionistas, clientes e, genericamente, dos que procuram emprego (*idem, ibidem*). Verifica-se a apropriação do simbólico como veículo para a identificação (*idem, ibidem*).

Uma investigação de Feldman e Leana sugere que os empregados alvos de *lay-off*, na eventualidade de encontrarem novos empregos, experienciam mais satisfação do que no trabalho anterior, sendo contudo o seu comprometimento e confiança na organização reduzido pela experiência vivida (Feldman e Leana, 2000). Desta forma, percebemos que os efeitos de uma mobilidade negativa afectam as futuras relações de emprego, complexificando o processo de troca de forma persistente. Adiciona-se a esta questão o facto de os trabalhadores, ainda que não vítimas directas das reestruturações havidas nas suas organizações, perderem os laços de lealdade e perceberem expectativas de promoção substancialmente reduzidas (Goffee e Scase, 1992).

O comprometimento foi estudado sob diferentes perspectivas: a afectivo-attitudinal (Mowday, Porter *et al.*, 1979), a instrumental (Becker, 1960) e a normativa (Weiner, 1982; Weiner e Vardi, 1990). Uma das perspectivas mais utilizadas na literatura de comprometimento é o enfoque tridimensional de Meyer e Allen (Meyer, Allen *et al.*, 1990; Meyer e Allen, 1991; Meyer, Stanley *et al.*, 2002): i) afectivo (definido como uma ligação emocional positiva à organização, levando à identificação com os objectivos organizacionais; o indivíduo permanece porque quer), ii) continuidade (o indivíduo compromete-se com a organização por perceber custos elevados na saída, incluindo custos económicos e sociais; o indivíduo permanece porque tem que ser) e iii) normativo (noção de obrigatoriedade na continuidade que pode derivar de várias fontes

como a obrigação moral, processos de socialização em que a lealdade surja como norma obrigatória; o indivíduo permanece por dever).

2.2.5. Contrato Psicológico

Os primeiros trabalhos versando o contrato psicológico definiam-no como um conjunto de visões partilhadas entre empregados e empregadores versando o que é que cada parte devia à outra na relação de emprego (Argyris, 1960). Mais recentemente o contrato psicológico é definido como a percepção que o indivíduo tem acerca do que deve ao empregador e do que o empregador lhe deve como resultado de uma situação de troca recíproca (Rousseau, 1989; Rousseau, 1995; Rousseau, 1998; Turnley e Feldman, 1999). Dois conjuntos de factores intervêm na formação do contrato psicológico: i) os organizacionais como as mensagens institucionais e pistas sociais de colegas e grupos de trabalho e ii) os individuais como interpretações, predisposições, construções fruto de tratamento cognitivo, motivações para carreira e quadros referenciais (Rousseau, 1989; Rousseau, 1995). Os contratos psicológicos originam-se quando os indivíduos inferem promessas que geram crenças na existência de obrigações recíprocas (Rousseau, 1989).

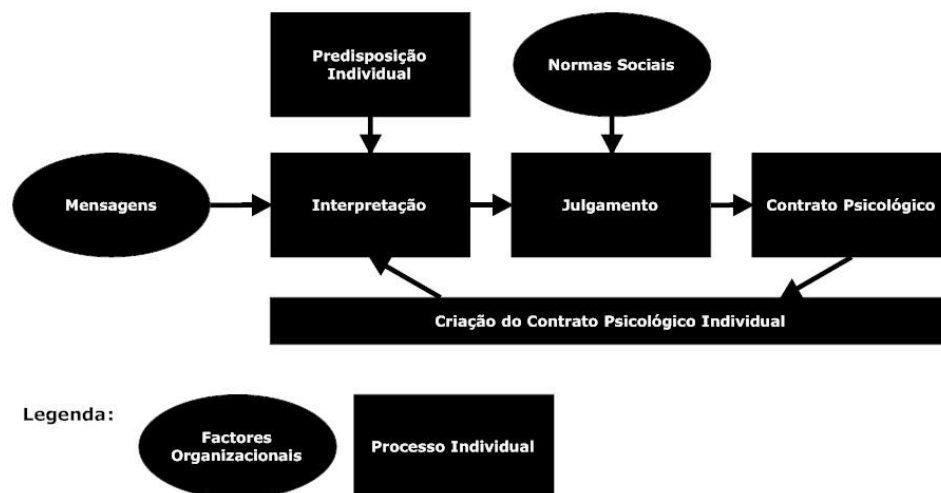


Figura 7. Criação do contrato psicológico (Rousseau, 1995)

A noção de contrato psicológico enquanto acordo entre gestão e colaborador, no qual este será colocado em situações em que as suas necessidades de afecto, agressão, dependência e conquista de ideais do ego possam ser adequadamente satisfeitas é central: enquanto os objectivos do indivíduo forem sustentáveis este estará naturalmente motivado para o trabalho, pondo um esforço na concretização das tarefas como moeda

de troca pela satisfação das suas necessidades (Meckler, Drake *et al.*, 2003)⁵. Os gestores raramente possuem um entendimento suficientemente completo dos contratos psicológicos e da motivação que permitam modificar os papéis no trabalho e gerir as pessoas de forma efectiva (*idem, ibidem*: 218). Para compreender o impacto psicológico de uma mudança nas relações de trabalho é necessário: i) especificar o modo de lidar com as necessidades psicológicas e os ideais do ego preferidos pelo indivíduo, ii) especificar o modo como estes comportamentos de satisfação de necessidades encaixam nos papéis laborais anteriores e iii) justapor os ajustamentos anteriores aos comportamentos agora requeridos no novo papel (*idem, ibidem*). Meckler e colaboradores separam a vertente puramente psicológica das vertentes social e económica do contrato psicológico, salientando que os aspectos sociais descrevem os comportamentos aceitáveis e não aceitáveis que podem ser usados para a satisfação das necessidades atrás descritas, os aspectos económicos proporcionam uma compensação numa forma que pode satisfazer desejos do colaborador, mas o fundamental das necessidades psicológicas e de satisfação do ego está presente apenas na análise da vertente psicológica (*idem, ibidem*). O contrato psicológico tem sido tratado nas mais recentes referências científicas como uma percepção, mas esta noção não deve sobrepor-se à ideia de que a sua génese é de formulação implícita e/ou inconscientemente formulada e mantida, sendo que o todo do contrato ou pelo menos parte dele será não percebido pelo sujeito (*idem, ibidem*: 220). O contrato psicológico surge como um quadro referencial de alto valor explicativo na compreensão de relação entre colaborador e empresa, nomeadamente na sua componente emocional (Conway e Briner, 2002).

⁵ Os autores visam, com o texto referenciado, resgatar o contrato psicológico de volta para a psicologia, recentrando-o na perspectiva clínica.

		Termos do Desempenho	
		Especificado	Não-Especificado
Duração	Curto Prazo	<p>Transaccional (e.g. empregados do comércio contratados para o Natal)</p> <p>Pouca ambiguidade; Saída fácil/Turnover; Baixo envolvimento; Livres para novos contratos psicológicos; Pouca aprendizagem; Fracas integração/identificação.</p>	<p>Transicional (e.g. empregados num processo de downsizing, fusão ou aquisição)</p> <p>Ambiguidade; Incerteza; Alto turnover; Instabilidade.</p>
	Longo Prazo	<p>Equilibrado (e.g. equipas de alto envolvimento)</p> <p>Alto envolvimento; Alta integração/identificação; Desempenho contínuo; Apoio mútuo; Dinâmico.</p>	<p>Relacional (e.g. membros de uma empresa familiar)</p> <p>Alto envolvimento; Alto empenhamento afectivo; Alta integração/identificação; Estabilidade.</p>

Tabela 7. Tipos de contrato psicológico por requisitos de desempenho e duração da relação (Rousseau, 1995: 98)

A principal mudança recente na relação entre empregadores e empregados corporiza-se na mudança dos contratos psicológicos que teve lugar nas últimas décadas do século XX (Baruch, 2006). O conceito de promoção, enquanto ascensão vertical preencheria as descrições da maioria das mobilidades intencionadas, conferindo-lhes uma noção praticamente unidimensional e linear, ao passo que actualmente as carreiras são multidireccionais (Sullivan, Carden *et al.*, 1998; Baruch, 2006). Do ponto de vista organizacional, o novo contrato psicológico significa uma mudança nas carreiras caracterizadas por empregos seguros para todos, para oportunidades de desenvolvimento destinadas somente aos aptos e necessários (Baruch, 2006). Esta mudança resulta num mais reduzido comprometimento (Goffee e Scase, 1992; Sullivan, Carden *et al.*, 1998). Os indivíduos descobrem uma variedade de objectivos de carreira e âncoras de carreira, para além de novas perspectivas sobre o significado de sucesso de carreira (Baruch, 2006).

Denise Rousseau definiu uma tipologia tripartida para o contrato psicológico, distinguindo diferentes origens: i) *standard*, ii) baseados na posição e iii) idiossincráticos (Rousseau, 2001). O contrato psicológico *standard* aponta para a interferência institucional de princípios coercivos (de índole legal e negocial). Os contratos psicológicos baseados na posição, ainda que característicos de uma organização, poderão ser informados pelo normativo social para a profissão. Como exemplo, podemos dizer que ao nível mais transaccional será consensual que um gestor de topo possua regalias como viatura e telemóvel para uso total. Esta percepção irá ser considerada na análise de uma relação de emprego em concreto, podendo ser uma forma

de legitimação do estatuto. Como afirma David Guest o recrudescimento de contratos com dimensões idiossincráticos em detrimento das dimensões *standard* cria um espaço alargado para violações e quebras pela complexificação das expectativas (Guest, 2004).

2.2.6. Quebra e Violação do Contrato Psicológico

Conway e Briner analisam dimensões atávicas do contrato psicológico, nomeadamente as quebras contratuais relacionadas com a não concretização de promessas, analisando os factores-chave relacionados com a intensidade das reacções afectivas (Conway e Briner, 2002). Segundo estes autores a noção de contrato psicológico e especialmente a quebra do contrato psicológico não têm recebido a atenção merecida, traduzindo-se numa insuficiente pesquisa empírica (*idem, ibidem*).

Discrepâncias entre a ideologia dos empregados e empregadores acerca da forma como a relação de emprego deveria ser estruturada podem conduzir à percepção de uma brecha no contrato psicológico (Morrison e Robinson, 1997). Os trabalhadores podem perceber compromissos não cumpridos como violações do contrato psicológico, podendo responder inclusivamente de forma agressiva a essas violações (Turnley e Feldman, 1999). Por um lado as percepções de violação do contrato psicológico estão associadas aos elementos específicos em que ocorrem as discrepâncias e à magnitude e *timing* dos incumprimentos, sendo as diferenças individuais, práticas organizacionais e factores do mercado laboral reconhecidos como moderadores importantes do tipo de resposta de cada pessoa (Turnley e Feldman, 1999; Coyle-Shapiro e Neuman, 2004; Bal, De Lange *et al.*, 2008). Os indivíduos que assumem que a relação entre empregador e empregado é de troca recíproca tenderão a analisar as violações do contrato psicológico de forma diversa daqueles que entendem que a relação será sempre desfavorável para o trabalhador (Coyle-Shapiro e Neuman, 2004), pelo que nem sempre se considerarão todas as situações em que se recebe menos do que o antecipado como quebras efectivas (Turnley e Feldman, 1999). Morrison e Robinson separam a componente cognitiva e afectiva na análise da violação do contrato psicológico, definindo que uma quebra representa a efectiva cognição de que a organização não cumpriu uma ou mais obrigações que lhe estavam acoetidas e a violação refere-se ao estado afectivo e emotivo, caracterizado como desilusão ou raiva manifesta para com a organização (Morrison e Robinson, 1997). Empregadores e empregados tendem a discordar nas obrigações dos empregados e nas suas violações do contrato psicológico,

mas não nas obrigações e violações de contrato por parte da entidade empregadora (Tekleab e Taylor, 2003).

A pesquisa tem evidenciado que quebras ou violações do contrato psicológico se relacionam com a intenção de saída e negligência nas atribuições funcionais e que o cumprimento do contrato psicológico se relaciona com o comprometimento organizacional e comportamentos de cidadania organizacional (vide Coyle-Shapiro e Neuman, 2004). Cada um de nós tem tendência para considerar que tem mais ética do que o próximo, traduzindo esta ideia para o julgamento moral, tendo como consequência a percepção de que quando uma organização não cumpre uma obrigação estamos perante uma quebra de justiça, uma falha moral, e não somente uma má interpretação das obrigações implícitas; este cunho de autoridade moral na percepção das obrigações mútuas na relação com a organização resulta da junção do contrato psicológico e do contrato social (Thompson e Hart, 2006). Os gestores que tratam as percepções de violações do contrato psicológico lidam com crises morais, e se não as identificarem como tal criam alienação, sendo importante ter uma perspectiva do impacto da violação na noção do contrato social (*idem, ibidem*).

2.2.7. Contrato Social e Contrato Psicológico

O conceito de contrato psicológico pode ser considerado como uma extensão dos conceitos filosóficos da teoria do contrato social, relacionados com as origens do Estado e que supõe que os indivíduos consentem voluntariamente na pertença a uma sociedade organizada com direitos e obrigações (Smithson e Lewis, 2004). Assumindo-se que o contrato psicológico poderá ter variações relacionadas com a cultura nacional, assume-se a relevância de variáveis contextuais que estão, no mínimo, implícitas e que porventura se salientam por comparação de diferenças ou violação de pressupostos⁶. Denise Rousseau define o contrato social como um conjunto de crenças penetrantes referentes a obrigações dentro de uma sociedade e que são tomadas como garantidas (Rousseau, 1995; Rousseau e Tinsley, 1997). Numa outra leitura Morrison e Robinson definem-no como as assunções, normas e crenças acerca dos comportamentos apropriados de uma unidade social (Morrison e Robinson, 1997). Desta forma

⁶ Vários exemplos são descritos na literatura e que podem dar corpo a esta conclusão, como os avançados na monografia *Psychological Contracts in Employment: cross-national perspectives*, editada por Denise Rousseau e René Schalk (Rousseau e Schalk, 2000).

percebemos a importância do contrato social na definição de papéis e relações de papéis em diversos contextos, inclusivamente o da relação de emprego. O contrato psicológico forma-se a partir de promessas explícitas, implícitas ou deduzidas, mas também de expectativas desenvolvidas na continuidade da relação de emprego. Na realidade circunscreve-se a uma situação de emprego específica com um empregador. O contrato social define-se como um conjunto de assunções e normas relativas a um conjunto variado de situações de emprego. Desta forma, percebemos que uma acção que pode violar um contrato psicológico idiossincrático pode estar na conformidade de um contrato social. Mas não terão as quebras ou violações do contrato social um impacto na relação empregador-empregado?

Quando alguns autores referem a existência de um novo contrato psicológico no entendimento de que as relações de emprego se estão a alterar e que a sua prevalência temporal é diversa de outros momentos da história económica, estará implícita a referência a um novo modelo de contrato social para as relações de emprego. Na realidade, tomado o contrato psicológico como uma leitura das obrigações e expectativas de uma relação de emprego em concreto, e considerando ainda que uma interpretação não abusiva das palavras desses mesmos autores indicia uma mudança na visão das situações de emprego de forma genérica, poderemos estar sim na presença de um novo contrato social que informa os contratos psicológicos. As relações de emprego concretas incorporam estas noções socialmente aceites. Como refere Denise Rousseau, ainda que não seja baseado em promessas, o contrato social influencia a forma como as promessas são interpretadas, as suas normas afectam a natureza e a interpretação de promessas (Rousseau, 1995: 14). Os contratos sociais são um fundo interpretativo das promessas e representam em larga medida as diferenças de contratação em diversos países (*idem, ibidem*).

		Nível	
		Individual	Grupal
Perspectiva	Interna	Psicológico Crenças que indivíduos têm relativamente a promessas feitas, aceites e invocadas entre os próprios e outra parte (empregado, cliente, gestor, organização)	Normativo Contrato psicológico partilhado que emerge quando um grupo social (e.g. Igreja), organização (e.g. exército, Xerox), ou unidade de trabalho (e.g. unidade de trauma de um hospital) possuem crenças comuns
	Externa	Implícito Interpretações por terceiras partes (e.g. testemunhas, juristas, potenciais empregados) acerca dos termos contratuais	Social Crenças latas nas obrigações associadas à cultura societal (e.g. confiança no aperto de mão)

Figura 8. Tipos de contrato (Rousseau, 1995: 9)

Um contrato normativo é, nas palavras de Rousseau, “um contrato psicológico ao quadrado”, sendo que a partilha torna-o mais forte; para os termos contratuais se sobreporem de alguma forma é necessário que os indivíduos interajam, partilhem informação e possuam um ambiente social comum (Rousseau, 1995: 47). Quando forças culturais sustentam o contrato normativo, aspectos centrais do contrato são provavelmente não-conscientes, tomados como garantidos e sujeitos a grandes convulsões quando violados (*idem*: 49-50).

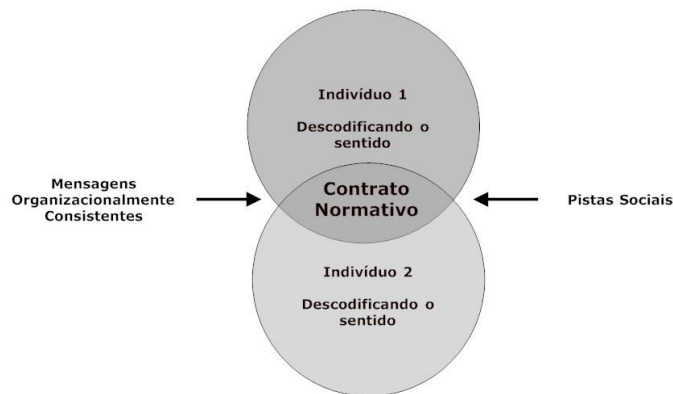


Figura 9. Criação de um contrato normativo (Rousseau, 1995: 47)

As relações de emprego são desenvolvidas a partir de níveis macro-sociais, sendo que as percepções do contrato social definem crenças acerca do contrato social preferido ou ideal (Rousseau, 1995; Edwards e Karau, 2007). Ainda que os discursos sobre carreiras na sociedade Ocidental tendam a vê-la como um projecto individualizado (carreira como agência ou acção), a influência contextual nas opções individuais está sobejamente explícita ou implícita nos relatos (Inkson, 2007: 234). Quando o indivíduo se encontra perante uma relação de emprego em concreto, são desenvolvidas percepções acerca das obrigações mútuas de empregador e empregado podendo existir, ou não, alinhamento entre o contrato social e o contrato psicológico, seja por excesso de um, seja por defeito do outro (Edwards e Karau, 2007). As relações de emprego futuras são, na perspectiva do empregado, impactadas pelas experiências anteriores ou por dinâmicas sociais e económicas, aumentando ou diminuindo as suas expectativas (Kanter, 1989; Edwards e Karau, 2007).

Assumindo-se que o contrato social e o contrato psicológico são duas entidades conceptuais distintas tem falhado na literatura a capacidade de propor medidas para a sua efectiva medição diferenciada. O trabalho póstumo de John C. Edwards com Steven

Enquadramento Teórico-Conceptual

Karau (Edwards e Karau, 2007) pretendeu desenvolver uma escala de contratos distinguindo o contrato social e psicológico e terá conseguido a distinção entre os dois tipos contratuais. Neste sentido, as percepções gerais de uma relação de emprego apropriada (contrato social) e uma percepção separada e distinta de promessas e obrigações do empregador (contrato psicológico) permitem a existência de sobreposições ou afastamentos. Evidenciam-se dois focos distintos mas que coexistem no indivíduo, sendo que quando se particulariza a análise da relação de emprego podem existir reajustamentos, justificados e justificáveis para o indivíduo e que, na prática, não oferecem contradições que originem dissonâncias cognitivas.

Dado que os empregados não podem seleccionar muitas das características do seu trabalho, as percepções do contrato psicológico podem ser ocasionadas mais por constrangimentos situacionais do que por percepções individuais de controlo (Edwards e Karau, 2007). Nos profissionais, a percepção de quebra ou violação de contrato psicológico encontra-se associada também à percepção das obrigações de papel quer de nível administrativo quer profissional (Bunderson, 2001). Empregados que sintam algum nível de incongruência entre o seu contrato social e as percepções do contrato psicológico poderão reagir pior a mudanças organizacionais, quer devido a políticas organizacionais concretas, quer às suas próprias reacções (Edwards e Karau, 2007: 75).

Analisando apenas um dos subsectores da farmácia, considerando a existência de aproximadamente 2 760 farmácias em actividade e que em Junho de 2008 (dados fornecidos pela Ordem dos Farmacêuticos) 6 108 profissionais se dedicavam a este sector, e ainda que contemplemos a co-propriedade, pode afirmar-se com alguma certeza que o número de profissionais em regime de auto-emprego é manifestamente inferior ao dos trabalhadores por conta de outrem. Somando os outros subsectores como as análises clínicas, com a possibilidade de propriedade por não farmacêuticos permitida há já algum tempo e pensando nas características do sector industrial, entre outros, poderemos expandir esta noção aos mais de 11 000 farmacêuticos em actividade. De facto a profissão é hoje constituída maioritariamente por profissionais assalariados e não profissionais independentes. A gestão dos (trabalhadores) profissionais é há muito entendida como um desafio particular, porquanto entrecruza ideologias e percepções de trabalho quer do grupo profissional, quer da organização.

Bunderson refere os conceitos de ideologia profissional e administrativa como sendo a especificação de comportamentos e papéis diferenciados para os indivíduos e organizações numa relação de emprego, bem como os seus direitos e obrigações (Bunderson, Lofstrom *et al.*, 2000; Bunderson, 2001). Scott e Backman afirmam que estas ideologias surgem alicerçadas em instituições sociais mais abrangentes (Scott e Backman, 1990). No quadro seguinte encontram-se resumidas as características distintivas entre as duas ideologias supra-citadas:

	Ideologia Administrativa	Ideologia Profissional
Papel Organizacional	Organização como negócio (sistema burocrático e empresa de mercado)	Organização como ambiente de trabalho (grupo profissional e servidor da comunidade)
Obrigações do Organização	Providenciar dinheiro, clientes, suporte administrativo, presença no mercado	Providenciar um ambiente de trabalho colegial, defender a autonomia e <i>standards</i> profissionais, chegar à comunidade
Papel Individual	Indivíduo como empregado (recurso produtivo empregue no trabalho organizacional)	Indivíduo como profissional (altamente treinado com conhecimentos e competências valiosos)
Obrigações do Indivíduo	Providenciar emprego continuado, cumprimento das obrigações específicas do papel (e.g. presenças ao trabalho)	Providenciar identificação, lealdade, cumprimento genérico das obrigações do papel (e.g. excelente serviço ao cliente, produtividade)
Natureza do Contrato de Emprego	Predominantemente Transaccional	Predominantemente Relacional

Tabela 8. Ideologia de trabalho profissional e administrativa e o contrato de emprego (a partir de Bunderson, 2001: 719)

A relação entre um profissional e a organização que o emprega representa uma dinâmica entre duas instituições, uma vez que os empregados profissionais interagem com a organização tanto nessa qualidade como enquanto indivíduos (Kornhauser, 1962; Bunderson, 2001; Blau e Scott, 2003: 719). Esta questão é fundamental na leitura do contrato psicológico. A dimensão do indivíduo como empregado ou como profissional pode ter leituras contraditórias ou semelhantes na percepção do contrato psicológico. Como profissionais assumimos determinados papéis e atribuímos outros à organização que são consistentes com a instituição e ideologia de trabalho profissional; como empregados, assumimos determinados papéis e atribuímos outros à organização consistentes com a instituição e ideologia de trabalho administrativo, fazendo com que aspectos da estrutura macro-social formatem a relação micro-social com um *set* de expectativas, direitos e obrigações (Bunderson, 2001; Thompson e Bunderson, 2003).

Os papéis e obrigações são simultaneamente intra e extra referenciados: por um lado a ideologia administrativa possui um papel de regulação burocrática, interno, associado a um papel de empresa de mercado, externo, por outro lado a ideologia profissional inclui o papel do grupo profissional, interno, e de serviço à comunidade, externo (Bunderson, Lofstrom *et al.*, 2000). Na verdade, na nossa opinião, poderemos estender a referência do profissional ao ambiente externo se considerarmos, por exemplo, situações em que a noção do grupo de pertença não é de contexto organizacional, como “os farmacêuticos deste hospital” e sim “os farmacêuticos deste sector”. O papel da organização no grupo profissional é assumir-se como garante do serviço à comunidade num espaço de aplicação de competências profissionais que servem essa mesma comunidade ou a sociedade; cumprindo esta função a organização defende a autonomia profissional, ajudando ao cumprimento das obrigações éticas, recebendo dos empregados lealdade, identificação e comportamentos de cidadania organizacional culminando na excelência do serviço e produtividade (Bunderson, 2001: 720). As ideologias profissionais e administrativas formatam os contratos psicológicos dos profissionais sugerindo um conjunto de papéis e comportamentos, direitos e obrigações, podendo mesmo identificar-se diferenças nas percepções das quebras de contrato psicológico administrativo e profissional; quebras na dimensão contratual da ideologia administrativa estão positivamente associadas com a vontade de sair da organização, ao passo que uma quebra no contrato da ideologia profissional não se encontra associada com a intenção de saída mas sim com um menor comprometimento e produtividade, sendo que ambos os tipos de quebra se relacionam negativamente com a satisfação (Bunderson, 2001). Na verdade, esta realidade apoia-se na noção de que as obrigações associadas ao papel profissional possuem uma base relacional, baseada nos interesses próprios e de outros actores e em princípios de reciprocidade mais generalizados e com influência na identidade, e que a dimensão administrativa é eminentemente transaccional, baseada na racionalidade do auto-interesse dos actores que adoptam normas de balanceamento de reciprocidade perfeitamente definidas, concretas e tangíveis (Rousseau e Parks, 1992; Parks e Smith, 1998; Bunderson, Lofstrom *et al.*, 2000; Bunderson, 2001; Thompson e Hart, 2006).

Bunderson afirma que os termos do contrato psicológico, que são entendidos como únicos na essência e vinculando uma organização e um empregado, podem na realidade ser influenciados por contextos ideológicos e institucionais mais vastos, nos quais

assenta a relação de emprego (Bunderson, 2001). Donaldson e Dunfee aplicam a noção de contrato social, na componente ética, ao nível institucional ou organizacional na sua Teoria do Contrato Social Integrado, que inclui hipernormas (princípios universais derivados do contrato macro-social) no contexto da contratação micro-social (Donaldson e Dunfee, 1994; Fort, 2000). A aplicação destas ideias ao nível individual de análise, com implicações no contrato psicológico, é não só possível como criará um quadro de análise mais completo (Thompson e Hart, 2006). Esta articulação beneficia a teoria descritiva, uma vez que a abordagem do contrato psicológico aumenta a perspectiva do contrato social, articulando as idiossincrasias e dando-lhes significado (*idem, ibidem*: 231).

Nível do Contrato	Locus de Decisão	Fonte de Autenticidade	Papel do Contexto na Determinação do Comportamento Adequado	Resultado Derivado do Contrato
Macro	Princípios derivados de uma “posição original”, etc.	Hipernormas	Irrelevante	Princípios universais
Micro	Organizações interagindo com o seu ambiente	Adaptação nos espaços em branco	Moderado	Valores culturais
Nano	Indivíduos dentro de organizações	Construção e sentido social	Forte	Normas comportamentais

Tabela 9. Comparação dos níveis de contrato (adaptado de Thompson e Hart, 2006: 231)

As formas contratuais mais transaccionais ou relacionais são, ainda que contextualizadas numa organização específica, baseadas em princípios universais consistentes com a perspectiva do contrato social, sendo as obrigações relacionais alinhadas com princípios de lealdade e respeito pela dignidade humana e, porventura por essa razão, quando e verifica uma violação do contrato psicológico se evoca o ultraje moral (Thompson e Bunderson, 2003; Thompson e Hart, 2006). Nesta lógica a construção do contrato psicológico não é determinada, antes influenciada, pelo contrato social, porquanto consubstancia uma construção cognitiva idiossincrática que se pode alicerçar em oportunismos ou crenças egotistas.

Numa perspectiva diversa, em que os contratos macro-sociais resultam de uma acumulação de numerosos contratos psicológicos e que os indivíduos constroem ao longo do tempo, Thompson e Hart dirimem algum criticismo à Teoria do Contrato Social, nomeadamente à autoridade normativa (Thompson e Hart, 2006). Os

empregados possuem o seu próprio mapa mental do contrato social, baseado nas obrigações de e para com a organização, sendo reconhecido que as organizações que participam na construção dessa visão e reconhecem a sua importância e relevância podem mais facilmente gerar uma relação positiva e de confiança (Thompson e Hart, 2006: 239).

2.2.8. Ideologia e Contrato Psicológico

Bunderson *et al.* (2000) modelaram quatro esquemas ideológicos: i) o burocrático e ii) de mercado empresarial reflectindo valores e crenças de gestão genéricos, e iii) de grupo profissional e iv) serviço comunitário reflectindo valores e crenças profissionais. Como referem O'Donohue e Nelson (2007: 550) os dois esquemas de gestão são baseados no princípio administrativo, enfatizando a autoridade baseada na incumbência de uma gestão legalista, comprometida com a organização, com um processo de tomada de decisões hierárquico e baseado na eficiência, ao passo que os dois esquemas profissionais se baseiam na autoridade por competência profissional, comprometimento com o trabalho, tomada de decisões colegial e no princípio de serviço. Da mesma forma, os esquemas de gestão conceptualizam a organização como um sistema organizado e com vista ao cumprimento dos objectivos comuns de forma eficiente, integrada e coordenada, ao passo que os esquemas profissionais vêem a organização como um sistema focalizado nos objectivos profissionais, tais como a competência e excelência profissionais, um compromisso para com o serviço e uma contribuição para o benefício da comunidade e do bem público (*idem, ibidem*). O'Donohue e Nelson (2007) verificaram o impacto da “moeda de troca” ideológica no contrato psicológico em enfermeiros do sector público, concluindo que estes possuem uma forte afiliação profissional e que o seu discurso se encontra pleno de referências à “moeda” ideológica, sendo que as falhas percebidas na capacidade da organização proporcionar o *delivery* desta dimensão são vistas como violações do contrato psicológico. Thompson e Bunderson (2003) referem que nos contratos psicológicos de enfermeiros impregnados de ideologia, uma mudança do fulcro enfático dos ideais para os meios de atingir objectivos ideológicos é percebida como uma falha nas obrigações; por outro lado, é reconhecida a possibilidade de falhas na implementação da ideologia devidas a razões políticas, sociais e económicas derivadas do contexto de actuação da organização, não se atribuindo nessas circunstâncias a conotação de violação de contrato psicológico.

	Moeda Económica	Moeda Sócio-Emocional	Moeda Ideológica
Obrigações Organizacionais	Proporcionar emprego continuado, ambiente de trabalho seguro e compensação justa	Proporcionar formação, desenvolvimento de carreira, oportunidades de promoção, segurança de longo prazo	Demonstrar comprometimento credível com uma causa social valorizada
Obrigações Individuais	Cumprir requisitos de papel específicos	Cumprir obrigações de papel genéricas; comprometimento organizacional e envolvimento; comportamentos de cidadania organizacional; o <i>self</i> e a comunidade organizacional	Participar nas missões/causas da organização; comportamentos de cidadania organizacional e societal;
Beneficiário Saliente	<i>Self</i>	<i>Self</i> e a comunidade organizacional	Sociedade, ou alguns segmentos, ou um princípio intangível
Lógica de Afiliação	“A organização proporciona-me um dia de salário justo por um dia de trabalho justo”	“A organização fomenta o meu desenvolvimento profissional e sentido comunitário”	“A organização partilha a minha paixão, causa e/ou missão”
Modelo de Natureza Humana	Egoísta, instrumental	Colectivista, socializado	Com princípios, envolvido

Tabela 10. Diferentes moedas (*currencies*) do contrato psicológico (O’Donohue e Nelson, 2007: 549)

2.2.9. Identidades como Normativos e a Gestão de Carreiras

A reconhecida especificidade da identidade organizacional enquanto cenário de cruzamento de referências individuais, grupais, internas e externas, continua a merecer uma dedicação académica profunda, correspondida empiricamente por uma riqueza de elementos para análise. O gestor assume-se como um elemento preponderante na construção da morfologia organizacional com base nas suas visões, valores, espartilhos legais, condicionantes ambientais ou contingências de várias outras ordens. Mas como decide o gestor qual o modelo organizacional a implementar? A procura de uma identidade distintiva é uma preocupação permanente. Não obstante, as necessidades de legitimação quer da própria organização, quer dos seus gestores, proporcionam as bases para uma morfologia partilhada. Neste enquadramento, os teóricos neoinstitucionalistas questionam-se acerca da similaridade das organizações, e da complexificação progressiva das suas estruturas. A eficiência e eficácia não são definitivamente as únicas orientações para a formatação das organizações; de forma concomitante com as preocupações gestionárias correntes surge a ideia da construção de legitimidade institucional e do reconhecimento nos diferentes campos de actuação.

Partindo do conceito de Isomorfismo Institucional avançado por DiMaggio e Powell (DiMaggio e Powell, 1983), profusamente estudado desde então, tem procurado avaliar-se em diversos contextos a validade de aplicação da lógica isomórfica à formatação das organizações. Os actores racionais incorrem num comportamento paradoxal, tendendo para criar organizações similares na sua tentativa de as transformar (*idem, ibidem*). Os resultados centram-se no contexto da totalidade dos actores relevantes, ignorando fronteiras sectoriais ou de relacionamento inter-organizacional próximo. As mudanças estruturais nas organizações assumem-se como menos dirigidas pela competição ou pela necessidade de eficiência (*idem, ibidem*: 147). Em campos organizacionais muito estruturados, a burocratização e outras formas de homogeneização emergem, num processo largamente afectado pelo Estado ou pelas Profissões, que se assumem como grandes elementos de racionalização (*idem, ibidem*). O conceito de Isomorfismo Institucional propõe uma leitura dos princípios que originam frequentemente, de forma agregada, a homogeneidade nas estruturas e culturas organizacionais. Segundo DiMaggio e Powell (DiMaggio e Powell, 1983) há três grandes mecanismos de mudança presentes no Isomorfismo Institucional:

Isomorfismo Coercivo: resulta da influência política e da necessidade de legitimação social; ocorre como consequência de pressões formais e impostas por parcerias de enquadramento institucional fortes ou por pressões indirectas ou subtis da sociedade;

Isomorfismo Mimético: constitui uma resposta à incerteza; quanto mais incerto é o ambiente mais provável é que uma organização copie estruturas e práticas de instituições similares reconhecidas como tendo sucesso;

Isomorfismo Normativo: deriva dos processos que formatam as expectativas culturais concernentes a alguns comportamentos profissionais, quer por tradição, por desenvolvimento académico ou por um elevado nível de corporativismo.

Na sua formulação teórica avançam também uma dúzia de preditores organizacionais e de campo (sectoriais), sugerindo uma análise não exaustiva mas fundamental para a antecipação da possibilidade de ocorrência de mudança isomórfica (DiMaggio e Powell, 1991):

Carreira e Identidade Profissional: Pontes entre os Contratos Rousseauniamos

Preditores Organizacionais	Tipo de Isomorfismo	Preditores de Campo
A necessidade de similaridade com outras organizações em termos estruturais, clima e comportamentos cresce na medida da dependência face a essas mesmas organizações	Isomorfismo Coercivo	Quando um campo organizacional é dependente de um único (ou mesmo de vários similares) suportes o nível de isomorfismo tenderá a subir
A centralização do fornecimento de recursos a uma organização tenderá a forçar mudanças isomórficas tornando-a similar às organizações das quais depende		Quando o nível de transacções entre organizações e agências estatais é alto o nível de isomorfismo é também mais elevado
Quanto mais a incerteza maior é a hipótese de uma organização se modelar de acordo com outras organizações consideradas de sucesso	Isomorfismo Mimético	Quando o número de alternativas para a modelagem organizacional é baixo num campo haverá um maior nível de isomorfismo
Quanto maior a ambiguidade nos objectivos organizacionais, maior a hipótese de a organização se modelar de acordo com organizações reconhecidas como de sucesso		Quando as incertezas acerca de uma tecnologia ou objectivos num campo são elevados haverá maior mudança isomórfica
Quando o nível de confiança nas credenciais académicas determina a selecção de pessoas é mais plausível que uma organização se torne similar a outras no mesmo campo	Isomorfismo Normativo	Quando a profissionalização de um campo é alta tende a provocar um maior isomorfismo institucional
Quanto maior a participação dos gestores no movimento associativo, maior é a probabilidade da organização se tornar semelhante a outras		Quando o nível de estruturação de um campo organizacional é alto catalisa o isomorfismo

Tabela 11. Preditores organizacionais e de campo (construída a partir de DiMaggio e Powell, 1983 e 1991)

Independentemente do tipo de pressão externa, as taxas de mudança numa organização são variáveis. As pressões coercivas são construídas em torno de relações de troca: isto significa que quanto mais forte e intimamente ligadas estão as organizações, mais forte é a posição de dependência que pode levar a mudanças isomórficas. Segundo DiMaggio e Powell o isomorfismo coercivo deriva essencialmente de influências políticas e da procura de legitimação (DiMaggio e Powell, 1983). A legitimidade organizacional pode ser vista como um estatuto conferido pelos actores sociais (Pfeffer e Salancik, 1978; Ashforth e Gibbs, 1990). Na perspectiva de um determinado actor social uma organização legítima é aquela em que os valores e acções são congruentes com os valores e expectativas de acção do próprio actor social (Deephouse, 1996, p. 1025). Esta necessidade de legitimidade pode ser sentida nas organizações e nos grupos (Humphreys e Brown, 2002). As pressões miméticas aumentam quando a incerteza

entre meios e resultados é maior, e ainda quando há um elevado grau de ambiguidade de objectivos: uma organização modelar-se-á tendo por base outras organizações que considere exemplares. A pressão normativa crescerá na razão directa da confiança na formação académica, bem como no desenvolvimento de papéis activos pelos gestores nas associações profissionais. O estabelecimento de uma base cognitiva e de legitimação para as profissões fornece o espaço para o isomorfismo. Apesar de as diferentes profissões dentro de uma organização se diferenciarem entre si, possuem muitas semelhanças com profissões semelhantes noutras organizações (DiMaggio e Powell, 1983).

O melhor indicador de mudança isomórfica é a diminuição de modelos alternativos de organização, com diferenças diminutas entre si. Os factores de catalisação do Isomorfismo Institucional são elencáveis em 4 pontos fundamentais (*idem, ibidem*):

1. Tem crescido o volume de interacções organizacionais;
2. Assiste-se à emergência de padrões bem definidos de estruturas inter-organizacionais de dominação, bem como de padrões de coligação;
3. Verifica-se um aumento da carga de informação com que as organizações se debatem;
4. Desenvolve-se uma consciência mútua entre os actores organizacionais de que estão num palco comum.

A pressão para a normalização e homogeneização nos contextos organizacionais não é, contudo, uma descoberta dos autores do conceito de Isomorfismo Institucional, tendo sido reconhecida pelo menos desde a primeira metade do século XX (Weber, 1994). A noção de Gaiola de Ferro Weberiana (*Iron Cage*) como metáfora organizacional, sugerindo um manto de organização burocrática, é secundada por Habermas que sublinha que no interior das organizações a acção comunicativa, o único meio através do qual as orientações colectivas, a integração social e a identidade individual se podem reproduzir, é neutralizada (citado por Weiskopf, 2002: 83)⁷. A gaiola de ferro torna-se,

⁷ Na clarificação do conceito de Gaiola de Ferro surge oportuna a citação de (Weiskopf, 2002) [Since Max Weber—or more precisely—since Talcott Parsons’ translation of Max Weber’s (1930 [1904/05]) *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*—at least, the metaphor of the “iron cage” is well known to organizational theorists and has structured thinking. Organizations have been understood as “systems of continuous purposive actions” which are hierarchically structured, marked off by clear boundaries, rules defining the boundaries of the allowed and the forbidden, etc. The “bureaucratic organization with

ao mesmo tempo, protectora do interior da organização, e por extensão, dos seus membros, mas é simultaneamente uma prisão (*idem, ibidem*). Contudo, mesmo numa gaiola de ferro em que os limites estão perfeitamente definidos, existe uma permeabilização de fronteiras, quanto mais não seja no espaço que medeia as barras metálicas: na realidade, os limites de uma organização não são uma linha estática, mas um espaço dinâmico em constante interacção, sendo as organizações mais um devir do que um ser (*idem, ibidem*: 84-87).

A tipologia isomórfica (coercivo, mimético e normativo) encontra um paralelismo no trabalho de Scott, nomeadamente nos pilares fundadores das organizações: o regulador, o normativo ou cognitivo, usando diferentes bases de legitimação e conformidade (Scott, 1995; Scott, 2001):

its specialization of trained skilled labor, its demarcation of responsibility, regimentation and hierarchically organized relations of obedience.” (Weber 1918, p. 332) ensures efficient production and the predictability of outcomes in the face of competitive market pressures. However, increasingly the dark side of this mode of organizing has been stressed. Bureaucratic organization came to be seen as a machine responsible for “eroding the human spirit and capacity for spontaneous action” (Morgan 1986, p. 25). Max Weber originally spoke of a “cloak” (Mantel) that subsequently turns into a “steelhard housing” “Aber aus dem Mantel ließ das Verhängnis ein stahlhartes Gehäuse werden”— In the English translation, however, the “stahlharte Gehäuse” (“steel-hard housing”) turns into an “iron cage”: “. . . fate decreed that the cloak should become an iron cage” (Weber 1930 [1904/05]: 181 quoted in Scott 1997, p. 561). This is interesting to note, since the cloak is a means of protecting an inside from the dangers of a hostile outside—from the winds, the rain, etc. . . . still, the “housing” is a means of protecting: it protects for example, the machine, which works within the housing and it also protects the operator from the machine; in contrast, the cage rather evokes the image of a prison and it also evokes the image of a heroic individual trapped within the narrow boundaries and struggling for freedom. It is further interesting to note, that the cloak has some elasticity and continuously folds according to the movements performed by the body—it is flexible rather than rigid and stiff. It enables a living organism to survive in turbulent times and can also be put off or put aside, when necessary. It is most comfortable when, like the “light cloak” of the saint, to which Max Weber refers “it can be thrown aside at any moment.” (*ibid.*) Instead of a “light cloak” in contemporary discourse (bureaucratic) organization has turned into a heavy burden. It appears as a means for “molding human beings to fit the requirements of mechanical organization rather than building the organization around their strengths and potentialities.” (Morgan 1986, p. 38).]

Enquadramento Teórico-Conceptual

	Regulador	Normativo	Cultural-Cognitivo
Base da Conformidade	Expediência (como tem que ser)	Obrigação Social (como devia ser)	Garantido (como é)
Mecanismos	Coercivo	Normativo	Mimético
Culturas	Regras, leis, sanções	Valores, expectativas	Categorias, tipificações, identidades
Bases de Legitimação	Legalmente sancionada	Moralmente governada	Conceptualmente suportada

Tabela 12. Os três pilares das instituições: adaptado de Scott (1995: 35; 2001: 52)

Como se pode observar na tabela anterior, os mecanismos associados a cada um dos pilares fundadores das organizações são precisamente os tipos de Isomorfismo Institucional. O pilar regulador encontra-se ligado ao mecanismo coercivo, o pilar normativo ao mecanismo normativo e o pilar cognitivo está associado ao mecanismo mimético.

A operacionalização do conceito de isomorfismo e a exploração dos seus efeitos em diversas dimensões da Gestão está plasmada em múltiplos artigos publicados. Numa revisão de 39 artigos de aplicação do conceito de isomorfismo publicados em revistas internacionais de gestão, apenas três referem a não existência comprovada da sua influência (Fontes da Costa, 2008). Na verdade, o conceito de Isomorfismo Institucional está vivo na literatura, sendo a base teórica de inúmeros trabalhos de revisão teórica ou empíricos em variados contextos nacionais e sectoriais, sendo que a teoria neoinstitucional apresenta uma perspectiva fenomenológica acima dos modelos deterministas baseados na racionalidade do comportamento do actor social e a congruente adaptação das estruturas às contingências do ambiente externo (*idem, ibidem*).

A mudança normativa encontra-se profundamente ligada à profissionalização. Esta é entendível como um esforço colectivo dos membros de uma profissão na definição de condições e métodos de trabalho e no estabelecimento de uma base cognitiva legitimada para a sua autonomia ocupacional (DiMaggio e Powell, 1983). As profissões sofrem as mesmas pressões que as organizações, relevando-se ainda que os diferentes profissionais dentro de uma organização pretendem a diferenciação ainda que existam similaridades e acrescentando-se o facto de o Estado ter a capacidade de desempenhar um papel fundamental na determinação do poder profissional.

As carreiras ajudam à compreensão de como a mudança e estabilidade ocorre numa organização. As instituições são caracterizadas pela relativa perenidade, e incluem-se aqui os conjuntos de comportamentos ou normas formais de indivíduos em funções complementares (Jones e Dunn, 2007). As instituições são reproduzidas pelas carreiras, e as instituições podem também ser mudadas com as carreiras, quando os indivíduos alteram papéis ocupacionais e linhas de carreira na organização (*idem, ibidem*). As instituições identificam a forma de construção social do conhecimento e a sua concretização nos locais pelos indivíduos (Jones e Dunn, 2007). As instituições e os indivíduos são interdependentes, como refere Scott (2001). A teoria neoinstitucional na sociologia tem *inputs* das teorias cognitiva e cultural (Scott, 2001). Os psicólogos cognitivos têm vacilado entre o encarar o indivíduo como um ser competente e racional e uma visão da limitação da racionalidade e dos seus enviesamentos (Scott, 2001: 38). Actualmente, também os sociólogos afirmam a não-passividade do indivíduo face aos factores contextuais, sistemas sociais e papéis, muito por crédito da Teoria da Identidade (*idem, ibidem*).

As carreiras e instituições estão intimamente ligadas e reforçam-se mutuamente (Jones e Dunn, 2007). Um aspirante a farmacêutico⁸ tem que aceder à formação superior específica para a área, onde é treinado pelos professores, processado pelos administrativos e socializado nos comportamentos. Após a formação curricular superior entra num estágio obrigatório, em que é integrado numa equipa com outros profissionais da mesma e de outras áreas de especialização. Findo esse período deverá apresentar relatório e só então estará apto a inscrever-se na Ordem dos Farmacêuticos. Jones e Dunn preconizam a junção de duas perspectivas diversas, as carreiras entendidas como Propriedade, percebendo os papéis prevaletentes e as suas relações e entendimentos, e as carreiras como Processo, entendendo-se que a sequência de uma carreira pode reforçar ou alterar papéis prevaletentes, relacionamentos e entendimentos (Jones e Dunn, 2007), aumentando a percepção da mudança ou estabilidade institucional. Os sistemas de carreira podem replicar e reforçar práticas sociais existentes limitando ou proporcionando o acesso a posições de influência na organização (Jones e Dunn, 2007).

⁸ Jones e Dunn (2007) referem um estudante de arquitectura. Entendemos parafrasear o exemplo enquadrando os profissionais de farmácia, uma vez que é este o grupo estudado neste trabalho.

Enquadramento Teórico-Conceptual

A estabilidade institucional resulta do controlo dos sistemas de carreiras, que reproduzem indivíduos semelhantes em papéis estabelecidos dentro das profissões e organizações; paradoxalmente a mudança institucional também se apoia nos sistemas de carreiras quando os líderes com compreensões, formações e relações diversas são seleccionados e trazem esses novos recursos para a organização e para os seus papéis profissionais (Jones e Dunn, 2007). As carreiras como propriedades capturam o conhecimento social de como as coisas funcionam ou deveriam funcionar, ligada aos papéis e relações de papéis, tal como lógicas institucionais, divisões de trabalho, compreendendo as identidades, mecanismos de governação e guiando comportamentos num contexto institucional particular (Jones e Dunn, 2007). As carreiras têm a particularidade de encenar os papéis e relações de papel nas organizações e ocupações (Jones e Dunn, 2007).

Os processos institucionais codificam ou dissociam o conhecimento social de papéis e relacionamento de papéis através de processos de habitualização, objectificação, sedimentação e desinstitucionalização (Jones e Dunn, 2007). A objectificação ocorre quando o conhecimento social se transforma em factos sociais por ser colectivamente partilhado, facilitando a sua perenidade através de gerações (Jones e Dunn, 2007, citando Zucker, 1977). A sedimentação proporciona que papéis e relações entre papéis sejam tomados como garantidos; contudo, sequências de eventos podem despoletar desinstitucionalização, proporcionando novas visões para as mesmas questões.

		Instituições	
		Propriedade	Processo
Carreiras	Propriedade	A Compreensão social e as relações são assimiladas pelos indivíduos	Eventos institucionais alteram a compreensão dos papéis, relações entre papéis e quem pode desempenhar esses papéis
	Processo	Estandardização das sequências pelas quais os indivíduos experienciam os papéis criando reprodução dos mesmos papéis	Novos papéis são criados e novas sequências de papéis laborais evoluem com a criação de novos campos e instituições

Tabela 13. Sumário de propriedades e processos de instituições e carreiras (adaptado de Jones e Dunn, 2007)

A criação institucional ocorre quando os empreendedores criam novas áreas, lançando novas carreiras e novas actividades como sementes de criação de um novo campo de actuação; a reprodução institucional ocorre quando os actores seleccionam e socializam os recém-chegados nos papéis estabelecidos e promovem aqueles que aderem a comportamentos esperados, assegurando a estabilidade dos papéis organizacionais,

ocupacionais e profissionais através das gerações; a transformação institucional ocorre quando um conjunto de objectivos, valores e princípios é suplantado por outro dentro de um sector ou campo organizacional (Jones e Dunn, 2007).

	Criação	Reprodução	Transformação
Carreiras propriedade das instituições (fluxo dos indivíduos através da ordem social)	Os indivíduos experienciam papéis e sequências de papéis evolutivos e ambíguos	Os indivíduos experienciam papéis chave e sequências de papéis que definem claramente uma carreira	Os indivíduos têm a oportunidade de combinar papéis e/ou sequências de papéis que iniciam ou reflectem a mudança na ordem social
Propriedades institucionais das carreiras (desenho, reprodução e mudança da ordem social através de actores poderosos através de eventos chave)	Eventos institucionais criam novos papéis e relações entre papéis	Eventos institucionais promulgam novas relações e sequências	Eventos institucionais combinam papéis existentes e sequências de papéis
Processos de carreira (como as carreiras individuais influenciam as instituições)	Os empreendedores migram entre campos ou sectores de actividade, importando estruturas de carreira e organizando modelos	Os operadores seleccionam, socializam e promovem os recém-chegados nos papéis e sequências de papéis existentes, reproduzindo a estrutura	As fronteiras expostas a práticas e modelos alternativos tornam-se híbridos pela combinação de papéis existentes e alterando sequências de papéis
Processos institucionais (como as instituições modelam as carreiras individuais)	A habitualização de papéis em novos sectores ou ocupações	Objectificação e sedimentação de papéis estabelecidos, sequências de papéis e relações de papel	Desinstitucionalização de papéis sequências de papéis existentes e reinstitucionalização de novos papéis e sequências de papéis

Tabela 14. Carreiras e instituições: criação, reprodução e transformação (adaptado de Jones e Dunn, 2007)

Mesmo o modelo de carreiras sem fronteiras peca pela excessiva ênfase no indivíduo com traços proactivos e centrado nas redes sociais criadas pela sua acção, sendo de considerar, para além disso, recursos institucionais como o aconselhamento de carreiras, apoio sócio-emocional, performance e competências empreendedoras, transferibilidade de competências e certificação, assistência no mercado de trabalho, recursos financeiros e materiais e voz colectiva; estes recursos são proporcionados por empregadores, associações, sindicatos, agências de emprego e recrutamento, internet e várias formas de presença governamental (Zeitz, Blau *et al.*, 2009).

2.2.10. A Importância da Socialização

As práticas de socialização de novos membros numa estrutura organizativa são determinantes numa altura em que o indivíduo procura o sentido numa realidade nova e provavelmente ambígua (Siegel, Agrawal *et al.*, 1997). A estabilidade institucional

acontece quando as carreiras socializam indivíduos estandardizando uma sequência particular de papéis e experiências de gerações, reproduzindo o conhecimento social ligado à legitimação dos comportamentos (Jones e Dunn, 2007). A mesma tipologia de isomorfismo inter-organizacional atrás identificada (DiMaggio e Powell, 1983) é aplicável aos processos de socialização interna nas organizações: o isomorfismo coercivo, resultante de pressões formais ou informais exercidas sobre os indivíduos por outros de quem dependem e/ou por expectativas culturais; o isomorfismo mimético, muitas vezes ligado à redução de incertezas através de comportamentos imitativos, nomeadamente em situações ambíguas; e o isomorfismo normativo decorrente essencialmente da profissionalização enquanto luta colectiva dos membros de uma profissão para definir as condições e metodologias de actuação e estabelecer a legitimidade das práticas (Siegel, Agrawal *et al.*, 1997). O isomorfismo intra-organizacional tem uma correlação positiva com o comprometimento do indivíduo com uma organização específica (*idem, ibidem*). O isomorfismo normativo inicia-se desde logo nas universidades, na formatação de uma identidade profissional, sendo a selecção de pessoas nas organizações um importante mecanismo para a sua implementação; se o desenvolvimento do comprometimento com uma profissão preceder o comprometimento com uma organização, a capacidade de uma organização para satisfazer as aspirações profissionais pode ficar comprometida (*idem, ibidem*: 62).

A socialização antecipatória engloba a criação de expectativas e crenças acerca de possíveis empregos e funções, ocorrendo logo desde a procura e aceitação de um indivíduo numa organização, sendo que este nunca se apresenta completamente em branco, transportando uma “bagagem cultural” (Porter e Steers, 1975). A socialização antecipatória ajuda à formação de expectativas do indivíduo em relação aos seus contributos para a organização e na resposta da organização a esses contributos (Rousseau, 1990), integrando uma antecipação da relação de troca e informando o contrato psicológico. Esta forma de socialização advém de várias fontes, como família, pares, escola ou meios de comunicação, sendo que o seu papel é diferenciado, umas vezes criando informação genérica acerca das organizações e outras vezes providenciando informação específica sobre papéis funcionais nas organizações (Taylor, Flanagin *et al.*, 2001). Esta definição articula-se conceptualmente com a formação do contrato social.

3. MODELO DE ANÁLISE: A CARREIRA E A IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS FARMACÊUTICOS

3.1. O Foco e a Unidade de Análise

Para a presente investigação é considerado o nível micro de análise, o nível individual, as suas percepções e atitudes, mas entendido no contexto social de integração (organização e estrutura social). O jogo das identidades e identificações é a unidade concreta em estudo, tomando como fio condutor a narrativa de carreira. É na verbalização de atitudes e comportamentos auto-relatados que nos detemos. Não se busca a prova do determinismo atitudinal; antes sim o mapeamento das atitudes nas suas diversas componentes, não validando, porquanto não é esse o objectivo, a sua possível capacidade explicativa sobre comportamentos. As conclusões serão avaliadas no pressuposto pré-comportamental declarado.

O referencial teórico neoinstitucional adoptado neste trabalho inclui o conceito de isomorfismo mimético, de base cognitiva, ligado à construção das identidades (Scott, 1995). Neste pressuposto e adaptando o modelo de isomorfismo de DiMaggio e Powell (DiMaggio e Powell, 1983) à identificação do indivíduo nas organizações, poderemos construir o seguinte quadro:

Tipologia Isomórfica	Resultados Identitários Possíveis
Coerciva	Identificação; Identificação Instrumental; Desidentificação; Não-identificação
Normativa	Identificação; Identificação Instrumental; Desidentificação; Não-identificação
Mimética	Identidade Instrumental; identificação

Tabela 15. Tipologias isomórficas e resultados identitários (construção própria)

Admitimos que os isomorfismos coercivo e normativo podem assumir qualquer um dos resultados identitários possíveis, dependendo fortemente das estratégias dos actores organizacionais. Contudo, o isomorfismo mimético, pelas suas características cognitivas específicas, assumindo-se que o indivíduo procura activamente identidades-alvo ou que subconscientemente as perfilha, não são admissíveis desidentificações ou não-identificações; a identificação explicar-se-á por si mesma se estivermos na presença de uma busca activa de uma identidade-alvo de formação externa, ao passo que a identidade instrumental se liga à busca de legitimação da organização que pode suplantar o enquadramento identitário mais purista. Podemos estabelecer, nesta linha de

raciocínio, um paralelo teórico com o modelo tripartido da Identificação Social Intragrupo avançada por Hinkle *et al.* (Hinkle, Taylor *et al.*, 1989): i) componente cognitiva, ii) afectiva e iii) correspondência entre objectivos grupais e individuais. A identidade baseada em fontes extra ou supra-organizacionais (como a identidade profissional) que induz o isomorfismo mimético terá uma componente cognitiva de domínio consciente, a par de uma componente afectiva de valoração positiva, resultando em identificação. Caso contrário, e se apenas se valorizar o resultado legitimante ou assegurador de uma cópia de modelos organizacionais (com papéis e relações de papel) devidamente experimentados, estaremos no domínio do isomorfismo mimético mas de base identitária instrumental, podendo assumir-se como mais consciente ou mais subconsciente. A noção intragrupo pode ser discutida nos termos da identificação: quando um gestor programa a sua visão e acções no sentido da aproximação a uma identidade-alvo estará em sentido lato a proceder a uma identificação por apropriação morfológica, operando ainda que de forma cumulativa e lenta uma metamorfose para a identidade-alvo; a mudança organizacional torna-se desta forma um desígnio de gestão. A componente cognitiva fornece as bases para a identidade social e a categorização social, influenciando a identificação grupal (Henry, Arrow *et al.*, 1999).

As implicações identitárias para a formação do contrato psicológico, nomeadamente a relevância da identidade para a análise da relação de emprego não se encontram suficientemente estudadas, sendo de notar a sua não incorporação, por exemplo, no modelo de David Guest (2004).

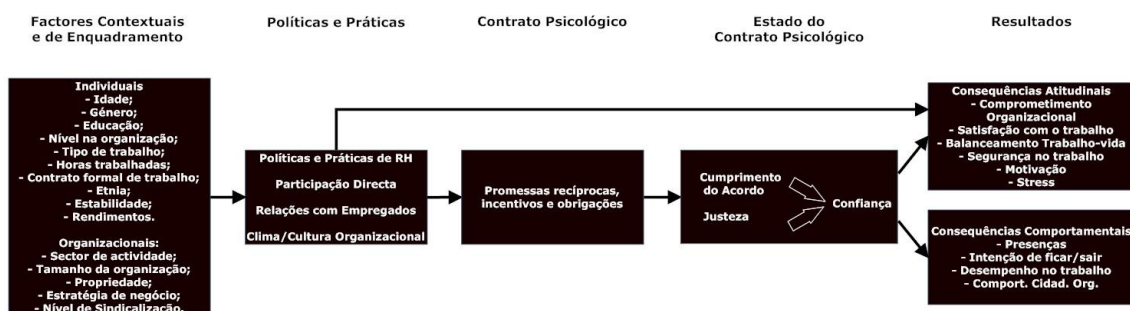


Figura 10. Contrato psicológico e relação de emprego (adaptado de Guest, 2004: 83-87)

3.2. Entrevista Pessoal, Narrativas e Identidades

A utilização de entrevistas assenta na consciência de que esta metodologia de recolha de dados permitirá uma compreensão mais profunda e rigorosa dos indivíduos inquiridos. A crítica do paradigma mais construtivista ou construcionista do que positivista, é fácil e não isenta de rigor o investigador. Os vários possíveis significados e interpretações

dos relatos obtidos obrigam a um exercício iterativo de verificação e controlo que oneram as horas de análise na tentativa de favorecer a qualidade do tratamento da informação. As entrevistas surgem num contexto de tensões entre diferentes lógicas (Alvesson, 2003); o contexto de interacção social, as motivações e os estilos de comunicação e a natureza da linguagem são aspectos fundamentais. Na tentativa de eliminar algumas tensões e enviesamentos prévios, os respondentes foram convidados a partilhar o seu percurso profissional, num formato de história de vida, sendo a entrevista direccionada para as temáticas da identidade, carreiras e da relação de emprego de forma progressiva e natural.

A carreira poderá ser planeada previamente ou construída *a posteriori* para sustentar uma identidade e história de vida coerente (Young e Collin, 1992; Young e Collin, 2004). Segundo Inkson um problema das carreiras, comum à maioria dos fenómenos sociais, é que mesmo quando os indivíduos concordam no que efectivamente aconteceu, raramente concordam nas suas causas (Inkson, 2007: 224). Implicitamente comparamos a nossa história de carreira com outras grandes narrativas sociais (histórias paradigmáticas, arquétipos de carreira), sendo a história pessoal o elemento chave e a história societal o contexto chave (Inkson, 2007). As histórias de carreira são criadas retrospectivamente como forma de determinar e explicar os eventos do nosso dia-a-dia (Inkson, 2007: 231). Algumas concepções de carreira, nomeadamente a perspectiva da adequação entre indivíduo e a sua profissão assentam em pressupostos conceptuais relativamente estáticos, ao passo que uma abordagem narrativa permite o conhecimento de como os indivíduos chegaram até onde estão e como compreendem essa situação (*idem, ibidem*). Nesta perspectiva as carreiras são muito menos as profissões e posições e mais a formatação da identidade ao longo do tempo pela narrativa construída (*idem, ibidem*: 232).

A identidade pode ser um mito pessoal que está constantemente a ser alimentado pelas histórias que criamos e contamos acerca de nós próprios (Inkson, 2007: 232). Quanto ao sentido das histórias, e por consequência das decisões dos protagonistas, sabemos que este é retrospectivo, sendo o futuro visto como fragmentário e o passado como um conjunto de padrões (Inkson, 2007: 233). Sendo certo que a narrativa de carreiras é subjectiva, os significados subjectivos das escolhas efectuadas há 10 ou 15 anos poderão já não se encontrar disponíveis para relato. Contudo, é certo que a interpretação

do passado usada para a compreensão do presente ajuda à definição do caminho para o futuro (Inkson, 2007; Clarke, Brown *et al.*, 2009).

Os discursos sobre carreira, nas sociedades ocidentais, tendem a posicioná-la como um projecto individual (carreiras como acção ou agência), sem nunca negar, contudo, o impacto das influências externas, nomeadamente as envolventes (Inkson, 2007: 234). Podemos dizer, tal como Inkson (2007) que todas as entrevistas contêm histórias autênticas, mesmo que algum facto ou palavra não seja verídico, uma vez que não há relatos absolutamente puros de percursos profissionais. Dando o exemplo dos académicos que possuem dois currículos, um de base académica salientando a actividade de investigação e ensino e outro, de índole profissional, com os sucessos de aplicação prática e consultoria, Inkson salienta que ambos são leituras da carreira (Inkson, 2007: 236). As histórias de carreira não são entendíveis como guiões, sequências institucionalmente determinadas de comportamentos associados a um papel, estabelecidas à partida, até porque existem indivíduos cujo plano é contrariar essas padronizações (Inkson, 2007). Contudo, acrescentamos nós que o padrão da identidade profissional, que legitima o indivíduo na sua ocupação, poderá ter um papel menos renunciável. As retóricas de socialização ocupacional representam um conjunto de fronteiras modelares para, em primeiro lugar, os papéis sociais e ocupacionais e, em segundo lugar, os próprios percursos para uma carreira. Collin e Young (2000) referem que a nova retórica de carreira é sobre flexibilidade, autonomia e auto-determinação, não havendo já *standards* partilhados. A nossa posição é discordante, afirmando a existência de *standards* fundamentais na leitura do percurso das profissões, corporizadas no normativo identitário. A utilização do termo carreira para designar o que realmente, e de forma mais neutral, se deveria chamar histórias de trabalho, é para Nigel Nicholson e Michael West um erro; na verdade a carreira reifica a integridade de um percurso que pode não existir e tende a mostrar a viagem como atributo do viajante e não tanto das condições do terreno (Nicholson e West, 1989).

As identidades surgem disponíveis para o indivíduo sobre a forma de auto-narrativas (Giddens, 1997), que são transformadas na interacção com os outros (Beech, 2008; Clarke, Brown *et al.*, 2009). A gestão do *self* é um traço importante da subjectividade contemporânea, e as carreiras são uma das suas dimensões relevantes (Grey, 1994). Os indivíduos satisfazem as suas necessidades de auto-estima, auto-conhecimento e

continuidade criando narrativas que são relativamente coerentes, onde as identidades profissionais surgem como espaços para grupos e indivíduos (Clarke, Brown *et al.*, 2009). Há um amplo debate contrapondo a identidade como escolha ou produto de estruturas sociais ou institucionais (*idem, ibidem*). Discute-se também a estabilidade ou instabilidade das construções identitárias, ainda que poucos estudiosos tenham focalizado as investigações nas incoerências identitárias nas organizações; ainda assim, com algumas possíveis contradições, mantêm-se as narrativas de identidade como relativamente estáveis e pessoais (*idem, ibidem*).

Dentro da organização os indivíduos e grupos possuem uma considerável liberdade na criação da sua realidade, ainda que frequentemente formatada pelos discursos sociais disponíveis (Humphreys e Brown, 2002). Este impacto de lógicas pré-formatadas plenas de significado como convenções sociais, escrutínio comunitário e normas legais faz-se sentir nas narrativas sobre identidade colectiva ou individual (*idem, ibidem*). A identidade é um processo de narração interactivo que passa por escrever a própria história, vê-la ser escrita pelos outros e inscrevermo-nos nas histórias dos outros (Sims, 2005a; Sims, 2005b). Por outro lado, é um processo de absorção e personalização de uma narrativa maior, ainda que estrangida pela estrutura de narrativas vivas (Beech, 2008). O significado das narrativas é relativizado pela posição do indivíduo na organização, assumindo-se a importância da perspectiva (Boje, 1995). Na definição de uma identidade social os indivíduos tendem a utilizar as imagens mais relevantes que associam às suas organizações de trabalho (Dutton, Dukerich *et al.*, 1994; Elsbach e Bhattacharya, 2001; Humphreys e Brown, 2002). O resultado deste processo liga a auto-estima à identidade da organização de pertença (incluindo a sua imagem externa construída), levando a resultados diferenciados nos comportamentos caso o indivíduo se identifique ou desidentifique com essa mesma identidade (Ashforth e Mael, 1989; Hinkle, Taylor *et al.*, 1989; Ashforth e Gibbs, 1990; Dutton, Dukerich *et al.*, 1994; Humphreys e Brown, 2002). A percepção da relação entre a percepção subjectiva (individual) da identidade da organização e a identidade promulgada pela gestão de topo pode causar problemas de identificação (Elsbach e Bhattacharya, 2001; Humphreys e Brown, 2002)

3.3. A Identidade e Identificação Profissional dos Farmacêuticos

A proposta teórica de investigação aplicada manifesta intenções de definição conceptual e programação da confrontação empírica. O enfoque encontra-se na identidade profissional auto-percepcionada pelos farmacêuticos e no seu papel na construção dos percursos profissionais. A organização de pertença assume-se como categoria social de extrema importância na formação do auto-conceito individual, posicionando-se centralmente no processo de identificação. A identificação organizacional é uma das dimensões identitárias dos indivíduos, salientando-se na formação do seu auto-conceito sobre a identidade pessoal e outras dimensões sociais. Contudo, a multiplicidade possível de identificações parciais, com categorias sociais distintas, obriga à agregação do conceito em identificação organizacional global, sendo destacada pontualmente a identificação com uma função ou papel específicos no conceito de comprometimento instrumental. Por outro lado, o nível supra-organizacional que se pode conferir à identidade profissional está aqui em estudo, ponderando-se, nomeadamente, a sua relevância na análise do contrato psicológico.

A imagem profissional encontra-se associada às representações sociais dos farmacêuticos, postas em acção por conceitos e afirmações e é reproduzida pelas ideologias das práticas quotidianas. A imagem profissional é um eco da identidade profissional, não obstante a sua complexidade. As identidades emergem das interações, negociações e processos de produção de sentido, mediados pelos contextos organizacionais, interações com públicos internos e externos (Clegg, Rhodes *et al.*, 2007). Este foco da identidade como conceito derivado da performance caracteriza-a como um processo de criação ao invés de uma segurança ontológica (*idem, ibidem*). O seu processo desafia a estase e sublinha o carácter imprevisível e emergente da identidade (Clegg, Kornberger *et al.*, 2005; Clegg, Rhodes *et al.*, 2007). O discurso de identidade dos Farmacêuticos é articulado de forma similar, e ainda que surja o sentimento de que por vezes outros não entendem essa identidade de forma adequada, tal não afecta a definição do que é “ser Farmacêutico”. Os relatos surgem semelhantes e apoiados em linhas mestras comuns, com maiores similitudes intra-sectoriais ainda que não ignorando o corpo geral da profissão.

O desenvolvimento da identificação com uma profissão ocorre no contexto da participação institucional e nas suas contingências específicas ao longo de uma carreira

(Becker e Carper, 1956). Os aspectos subjectivos do percurso profissional proporcionam ao indivíduo experiências com objectos e pessoas que podem provocar a estabilização das auto-percepções identitárias ou a sua transformação em novas identidades (*idem, ibidem*: 289-290). Entre os mecanismos de participação que afectam a experiência e, por consequência, a identidade encontramos: i) o desenvolvimento do interesse na problemática da profissão e orgulho nas novas competências, ii) a aquisição de uma ideologia profissional, iii) a internalização de motivos e iv) o investimento realizado (nível de esforço na aquisição de competências); a identificação com o trabalho realizado é afectada pelas seguintes condições: i) ligação ao título ocupacional, ii) comprometimento com as tarefas e iii) comprometimento com as organizações ou posições ocupadas (Becker e Carper, 1956: 296). As organizações não possuem a capacidade de determinar identidades, sendo que os seus empregados nem sempre são seduzidos pelo local onde trabalham, podendo contestar e ridicularizar as identidades prescritas, criando espaços psicológicos e sociais próprios através da camaradagem e humor, contra-narrativas, ironia e cinismo (Clarke, Brown *et al.*, 2009).

As teorias da identidade organizacional têm-se focalizado na identidade como um constructo temporal, numa lógica perene que identifica a organização, ou mesmo como conceito espacial, centrando-se na forma como as organizações se definem na relação com outras organizações, como no caso do isomorfismo institucional (Clegg, Rhodes *et al.*, 2007). Ambas as perspectivas são validáveis e contribuem para a completude do conceito de identidade, e tal como nas palavras de Derrida, a identidade é simultaneamente o espaço tornando-se temporal e o tempo tornando-se espacial (Derrida, 1973; citado por Clegg, Rhodes *et al.*, 2007), e é através do discurso identitário que as semelhanças e diferenças constituem as performances identitárias (Clegg, Rhodes *et al.*, 2007: 509). A cristalização de múltiplas identidades numa projecção do *self* organizacional pode ser utilizada para dar sentido ao passado, ao futuro e ao outro (Clegg, Rhodes *et al.*, 2007). A pluralidade de identidade e a estabilidade da identidade podem ser vistas não como perspectivas alternativas mas sim como condições mutuamente constitutivas do discurso identitário (Clegg, Rhodes *et al.*, 2007). A identidade organizacional é assim uma performance estratégica, mais do que um absoluto ontológico, uma vez que se legitima com a intenção concreta de desenvolver normas discursivas e estruturas que criam um contexto de actuação (Clegg, Rhodes *et al.*, 2007).

Thatcher e Greer desenvolvem o conceito de compreensão identitária, incorporando o reconhecimento da identidade, à semelhança da verificação do *self* e perspectivando o impacto na performance do indivíduo e comportamentos como o absentismo (Thatcher e Greer, 2008). Como na verificação do *self*, o conceito de compreensão identitária incorpora o reconhecimento identitário (Thatcher e Greer, 2008: 6). Previamente à verificação alheia de uma identidade individual tem que reconhecer-se a importância das variadas identidades para o indivíduo em causa, sendo esta uma compreensão da importância relativa das diferentes identidades, como no caso de um trabalhador estudante, tornando a compreensão identitária possível sem a verificação sucessiva das identidades, que pode ter um resultado contraproducente (*idem, ibidem*: 7). Um indivíduo pode identificar-se com múltiplas identidades simultaneamente, conformando o modo de relacionamento com os outros (Thatcher e Greer, 2008). O conceito de compreensão identitária acolhe o conceito de saliência identitária, pelo reconhecimento de níveis relativos de identificação com determinada característica (Thatcher e Greer, 2008). Reconhecer as identidades com as quais a pessoa não se identifica é um aspecto central na compreensão das identidades com as quais a pessoa se identifica (Thatcher e Greer, 2008). Um indivíduo não se identifica necessariamente com todos os grupos a que pertence ou todos os papéis que desempenha. A saliência de uma identidade depende em grande parte do contexto activo. A compreensão identitária surge da literatura da identidade social e da auto-verificação, incorporando simultaneamente os conceitos de reconhecimento identitário, múltiplas identidades e saliência identitária (Thatcher e Greer, 2008).

Constructo	Nível	Incorpora características múltiplas?	Focalizado no que as pessoas são e não são?	Definição	Foco empírico
Compreensão Identitária	Indivíduo e grupo	Sim	Sim	O grau em que a importância relativa de uma identidade é reconhecida por outros relevantes	Reconhecimento da importância da identidade (e.g. importância da identificação com a equipa, raça, género)
Verificação do <i>Self</i>	Diádica	Sim	Não	Nível de congruência com que se apresentam a terceiros ao	Verificação comportamental da personalidade e atitudes (e.g. auto-

Modelo de Análise: A Carreira e a Identidade Profissional dos Farmacêuticos

				longo do tempo	estima, felicidade)
Congruência Interpessoal	Grupo	Sim	Não	Grau de similaridade entre a visão pessoal e as avaliações de outros	Verificação das competências e aptidões (e.g. criatividade, confiança)

Tabela 16. Constructos de reconhecimento identitário relacionados (a partir de Thatcher e Greer, 2008: 8)

A compreensão identitária tem um impacto nos resultados individuais, estando positivamente e significativamente relacionada com a criatividade e satisfação e negativamente com o absentismo (Thatcher e Greer, 2008). O reconhecimento, sem verificação, pode ser importante para os resultados individuais, sendo que os indivíduos procuram situações onde a sua identidade possa ser verificada por outros ou, em alternativa, negociam as suas identidades para se sentirem confortáveis com o seu ambiente (Swann, Milton *et al.*, 2000; Thatcher e Greer, 2008). Segundo Thatcher e Greer pode ser suficiente para os indivíduos ter a importância das suas identidades reconhecidas ainda que sem a verificação comportamental em todos os ambientes; isto pode ser especialmente verdade em contextos laborais em que os indivíduos não escolhem com quem interagem no seu dia-a-dia (Thatcher e Greer, 2008). O reconhecimento das identidades, ainda que não verificadas, pode providenciar um ambiente criativo, satisfatório e reduzir o absentismo. A compreensão identitária baseada nas identidades demográficas de base pessoal é significativamente relacionada com a performance, o que poderá acontecer devido a uma melhor coordenação de comportamentos baseados no reconhecimento das características do indivíduo; por exemplo, os indivíduos identificados com o papel de pais não deverão trabalhar depois do horário normal, enquanto indivíduos que não se identificam com esse papel poderão ter mais flexibilidade no horário (Thatcher e Greer, 2008).

A construção da identidade tem classicamente sido estudada sob duas perspectivas, a Bakhtiana (focalizada nas expressões individuais na interacção com outros) e a Wittgensteiniana (com relevo para a importância contextual). Adoptaremos a perspectiva recentemente defendida por Beech (2008), segundo o qual a focalização conjunta entre as duas perspectivas é mais profícua uma vez que considera as internalidades e externalidades na construção identitária. “Dialogue is fundamental to meaning construction for Bakhtin (1981). He conceives the basic units of language, ‘utterances’ (or instances of language in use bounded by a change in speaker), as being

always in a relationship with other utterances. For example, an utterance may invite or shape a response, or it may *itself* be a response to a previous utterance. For Bakhtin utterances in their relational construction cannot be separated from the speaker, although he argues that the relationship between the *self* and utterance is normally insufficiently taken into account (1986: 122). The utterances of others can become assimilated into the *self* and become part of one's *self*-meaning. (...) For Wittgenstein (1958), meaning is derived from the way a word is used in the context of a particular language game. So, for example, the use and meaning of the word 'time' alters between the language game of metaphysics and the language game of sport in which a race is to be timed. Hence, there is a sense of dialogue between textual use and contextual language game. When we create and use meaning there is 'something coupled ... which would otherwise run idle' (1958: 139) and these coupling dialogues become personal 'as if they, so to speak, connected with something in us' (1958: 139)." (Beech, 2008: 53-54).

Presume-se que os processos da gestão de pessoas associados ao recrutamento, selecção, manutenção, desenvolvimento e retenção de colaboradores promovem uma identidade consciente ou inconscientemente sustentada pelos decisores organizacionais, por vezes contraditória entre si, por vezes complementar à identidade de referência, seja por via de um referencial externo ou interno. A relação estabelecida entre o indivíduo e a empresa vertida na formação do contrato psicológico e nos processos de identidade e identificação é o enfoque desta investigação. Favorece-se a distinção entre a identidade social da organização e outras identidades sociais no sentido de discriminar a identificação. Os processos de socialização afectam a identificação que por sua vez afecta a internalização dos valores e crenças da organização por parte dos indivíduos. Contudo prevê-se também um efeito directo da socialização sobre a internalização, podendo-se internalizar a cultura de uma organização sem que se processe a identificação com ela. Ainda assim, haverá uma tendência para os indivíduos adoptarem normas, maneirismos, atitudes e rituais sociais como forma de inclusão e possibilitando o espaço para o desempenho de papéis sociais desejados (Clarke, Brown *et al.*, 2009).

Espera-se que os membros de uma profissão desenvolvam uma identidade profissional, sendo esta uma das noções comumente aceite pelos académicos e que faz a separação entre uma profissão e outras ocupações (Costello, 2005: 17). Costello afirma que os

conhecimentos e competências, importantes para o exercício profissional são condição necessária mas não suficiente para o sucesso profissional, sendo importante uma forte identidade profissional para que um indivíduo se comporte com a autoridade, confiança, e a conduta que convença os outros da sua competência (*idem, ibidem*: 29). Tratando-se de profissões ligadas à saúde esta visão estrutural funcionalista, ainda que criticável na sua essência monolítica e reificada dos papéis e identidades e na noção *quasi* passiva e nihilista dos candidatos a membros, poderá assumir ainda mais relevância⁹.

Uma profissão possui algumas características distintivas, nomeadamente um código de ética, uma educação standardizada e critérios para a sua certificação, com uma associação profissional reconhecida e o monopólio de um mercado de trabalho específico pela regulação da entrada de membros (Alvesson, 2001). De igual modo, caracterizam-se as organizações profissionais por critérios na mesma linha, sendo especificamente reconhecidas as que possuem uma relativa homogeneidade de profissão. A imagem é vital na substituição das ambiguidades dos conteúdos funcionais e conhecimentos dos indivíduos, bem como no reconhecimento subjectivo das suas capacidades pelos avaliadores e pares (*idem, ibidem*). Estas questões são fundamentais na lógica da socialização; contudo, o foco do presente trabalho de investigação é estudar a importância destes isomorfismos na análise do contrato psicológico e da ligação à organização ou profissão. O conceito de regulação da identidade define o processo de produção de *standards* pelos quais os empregados se deverão reger, podendo estes ser de vários tipos: i) identificação com a organização como instituição, ii) controlo cultural, iii) normalização e iv) subjectificação (Alvesson, 2001). Esta última forma assume a capacidade de gerar uma maior identificação do indivíduo com o seu posto de trabalho uma vez que o *fit* se produz à sua medida (*idem, ibidem*).

Na figura seguinte apresenta-se esquematicamente uma estrutura conceptual que servirá de base à investigação. Partindo das contribuições teóricas atrás enunciadas é proposto

⁹ Extensa informação sobre a evolução e afirmação da profissão farmacêutica em Portugal pode encontrar-se no livro *Da Botica à Universidade, Continuidades e Mudanças na Construção da Profissão Farmacêutica em Portugal* Rocha, M. C. T. T. d. (2004). Da Botica à Universidade, Continuidades e Mudanças na Construção da Profissão Farmacêutica em Portugal. Porto, Legis Editora, Lda..

um modelo de análise com a integração de alguns conceitos complementares que se pretende que possam incrementar a exploração do tema principal.

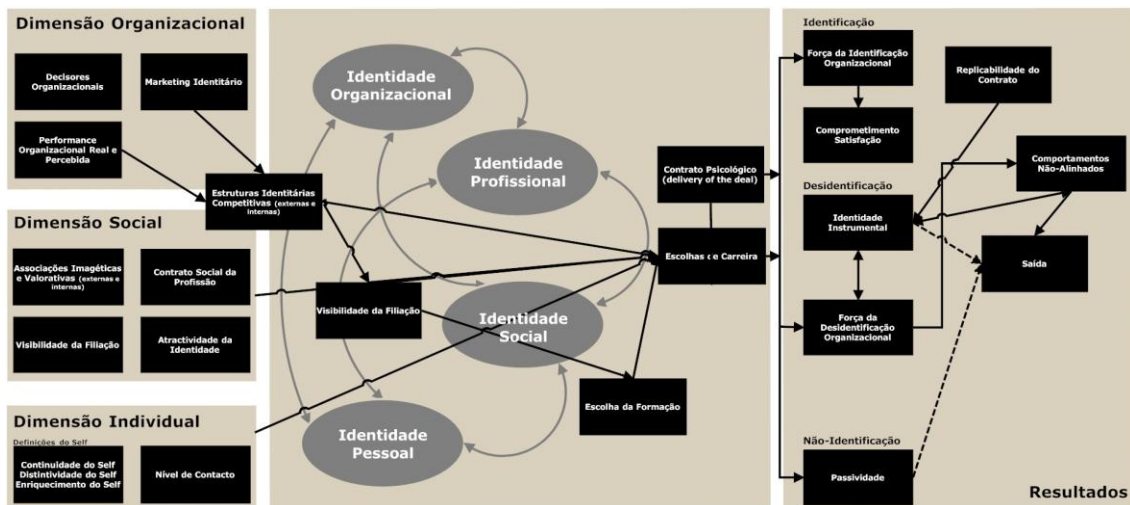


Figura 11. Dimensões, níveis de identidade e resultados (construção própria)

O conceito de Marketing Identitário relaciona-se com o esforço dos Administradores e Gestores de Topo das organizações em garantir uma imagem apelativa para os seus diversos públicos, nomeadamente os trabalhadores. As diversas identidades organizacionais presentes no mercado de trabalho estarão em competição, podendo aplicar-se o conceito de operacionalização de estratégias de Marketing Identitário. O processo de formação da identidade é mediado por diversos factores, com origens intra ou extra organizacionais. A atractividade da identidade é um conceito fundamental que interessa operacionalizar pois encontrar-se-á previsivelmente na base do processo de identificação, seja por via de compatibilidade identitária indivíduo-organização, seja por razões instrumentais volitivas ou inerciais, que levam o indivíduo a não tomar consciência da não-identificação ou a assumir essa consciência via processos de desidentificação ainda que traduzidos em comportamentos de alinhamento pontual e ponderado.

A caracterização da organização em si mesma, com uma análise rigorosa das suas dimensões e indicadores é porventura menos relevante neste estudo do que a percepção que os sujeitos têm acerca da sua existência, procurando-se a operacionalização da relação indivíduo/organização enquanto constructo percebido. Pretende-se a análise da adequação indivíduo-organização, num postulado em que se relevam as percepções individuais e o seu papel na estruturação/construção, ou por oposição,

desestruturação/desconstrução das identidades pessoais e possíveis consequências na identificação e comprometimento.

Propomos um modelo fundado na compartimentação teórica dos conceitos em três campos. O primeiro é anterior à efectiva formação da identidade do indivíduo na organização e encontra-se denominado como precursores identitários. Aqui cruzam-se os aspectos intra e extra-individuais que estão na génese do processo de formação identitária profissional. Procuraremos operacionalizar os conceitos demonstrados à luz do seu foco de acção. No segundo campo, o da formação identitária, encontraremos diversos mediadores que entrarão em acção com os precursores identitários, completando o processo de formação da identidade. Estes mediadores assumem também uma focalização (campo de análise pelo indivíduo) interna ou externa. O terceiro campo é relativo aos outputs identitários, aos resultados possíveis do processo de formação identitária.

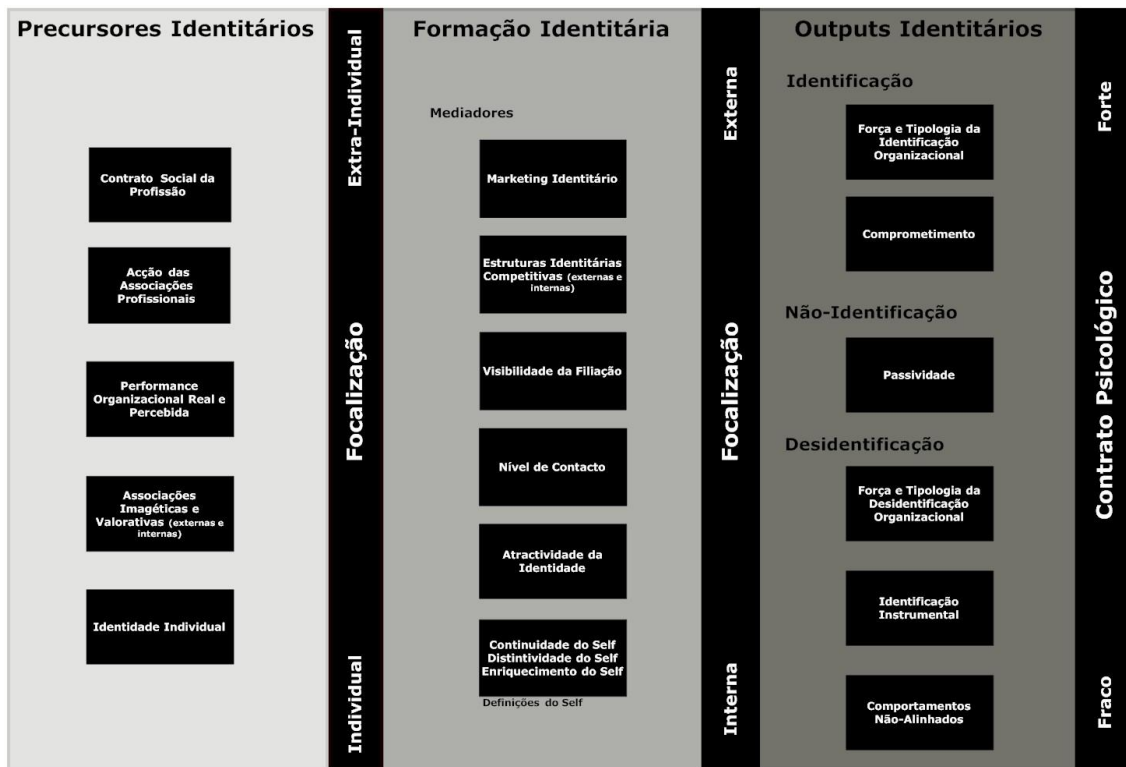


Figura 12. Génese de formação de outputs identitários (construção própria).

Os resultados do processo de formação identitária podem ser subdivididos em duas categorias: de cariz atitudinal e de cariz comportamental. Os *outputs* comportamentais estão ligados à verificação específica de comportamentos por consequência directa de um processo identitário, podendo dar-se como exemplo a adopção de comportamentos

não-éticos (não alinhados) de quebra de regras por desidentificação com a estrutura organizativa. Os restantes *outputs* integrar-se-ão na definição atitudinal, perfilando-se como uma força pré-comportamental, sem assumirem contudo um determinismo inexorável. Este modelo corporiza uma tipologia (arquétipo) baseada em factores diferenciadores multi-dimensionais, previsivelmente:

- o *locus* e o *focus* de enquadramento;
- a caracterização dos actores (papéis e níveis de intervenção);
- as faces latentes e manifestas;
- a evolução prevista.

Aqui será analisado o foco carreira enquanto dimensão de enquadramento. O trabalho está orientado para a medição dos *outputs* identitários, no sentido em que estes são verdadeiramente o resultado da avaliação do indivíduo da sua identidade ou identidades. No concreto, a medição da identidade surge como meta vazia de significado uma vez que o conceito terá, numa análise mais aprofundada, indicadores passíveis de medição ordinal ou escalar. A identidade é categórica, nominal, e só assumirá outras possibilidades de escala caso se analise num prisma avaliativo, por auto-referência ou hetero-comparação, transitando conceptualmente para o domínio do *output* identitário. Não é exequível a medição da variável sexo, como identidade, mas sim a identificação do indivíduo com essa identidade.

O modelo conceptual de análise parte de deduções avançadas e comprovadas em vários estudos profusamente citados. Contudo, no presente estudo e dada a opção qualitativa de base indutiva, procuraremos um modelo de investigação iterativo que utilize a base conceptual aceite na academia como esquema de leitura básica do real, reconhecendo a necessidade de uma visão alternativa sobre algumas dimensões que os dados deixam menos explicadas.

3.3.1. Identidades, Contexto Profissional e Momentos Críticos de Decisão

A relação entre a identidade pessoal, a identidade social, a identidade profissional e o contexto profissional (genérico ou específico, englobando os papéis e relações de papel e incluindo em *latu sensu* a identidade organizacional) estrutura, de forma dinâmica, ainda que implícita, o processo de decisão individual. A descrição da articulação entre

Modelo de Análise: A Carreira e a Identidade Profissional dos Farmacêuticos

os planos da identidade pessoal, social e organizacional não se encontra ainda suficientemente explorada na literatura.



Figura 13. Relações de sobreposição entre identidades e contexto profissional (construção própria)

A figura anterior indica as possíveis sobreposições ou a sua ausência entre as diversas identidades e o contexto profissional (identidade organizacional). As possibilidades são múltiplas, podendo o indivíduo seleccionar e valorizar na heurística do processo decisional as dimensões de sobreposição total, em que a identidade pessoal, identidade social e a identidade profissional estão presentes no contexto profissional ou reter-se na convergência da identidade profissional e do contexto. Por outro lado, a percepção da relação de emprego em concreto (leia-se contrato psicológico) pode fazer notar que naquele contexto alguma ou todas as dimensões identitárias se encontram a descoberto. A identidade evidencia-se como crítica na avaliação das propostas alternativas, ainda que os *foci* possam ser diferenciados. No momento da escolha da formação académica o conhecimento dos contextos profissionais é necessariamente mais difuso do que no momento das escolhas do subsector ou mais ainda nas mobilidades profissionais subsequentes. A tabela seguinte descreve os principais conceitos associados à carreira e que se encontram trabalhados na pesquisa empírica.

Conceito	Descrição
Gestão de Carreira	O processo contínuo através do qual um empregado obtém: (1) auto-conhecimento; (2) conhecimento das oportunidades de emprego; (3) desenvolve objectivos de carreira; (4) desenvolve uma estratégia; (5) implementa e experimenta e (6) obtém retorno da eficácia da estratégia e relevância dos objectivos.
Planeamento de Carreira	Processo de obtenção de conhecimento acerca de si próprio (valores, personalidade, preferências, interesses, habilidades), informação acerca de oportunidades de emprego, formulação de objectivos e desenvolvimento de um plano para atingir os objectivos.
Desenvolvimento de Carreira	O processo contínuo de progresso por estágios, cada um deles caracterizado por um conjunto relativamente único de temas, assuntos ou tarefas.

Carreira e Identidade Profissional: Pontes entre os Contratos Rousseauianos

Percursos de Carreira	Descrições objectivas de experiências de trabalho sequenciais, por oposição a sentimentos subjectivos e pessoais acerca do progresso de carreira, desenvolvimento pessoal e satisfação.
Auto-Gestão de Carreira	Capacidade de acompanhar a velocidade das mudanças que ocorrem na organização e no sector e preparar-se para o futuro através da aprendizagem continua e esforços de planeamento de carreira.
Competência de Carreira	“ <i>Know-why</i> ” (valores, atitudes, necessidades internas, identidade e estilo de vida), “ <i>Know-how</i> ” (expertise, capacidades: conhecimento tácito e explícito), “ <i>Know-whom</i> ” (relações em rede; como encontrar as pessoas correctas), “ <i>Know-what</i> ” (oportunidades, ameaças e requisitos funcionais), “ <i>Know-where</i> ” (entrar num local de trabalho, treino e progressão) e “ <i>Know-when</i> ” (tempo das escolhas e actividades) competências e qualidades que permitem a busca de carreiras com significado.
Sucesso de Carreira	O sentido objectivo e subjectivo (psicológico) de conquista pessoal que o indivíduo sente em relação à sua carreira.
Motivação de Carreira	A persistência do entusiasmo com que os indivíduos perseguem as suas carreiras, mesmo na adversidade, baseados na sua identidade de carreira, realismo de carreira e resiliência de carreira.
Comprometimento de Carreira	A paixão que os indivíduos têm pelos papéis profissionais ou objectivos pessoais de carreira.
Maturidade de Carreira	A capacidade de tomar decisões de carreira que reflectem certeza, auto-confiança, independência e uma vontade de compromisso entre as necessidades pessoais e o necessário para a carreira.
Auto-Eficácia de Carreira	O grau de dificuldade de tarefas de carreira que os indivíduos crêem conseguir realizar e o grau de persistência dessa crença apesar dos obstáculos.
Identidade de Carreira	O grau em que o indivíduo se define pelo trabalho e pela organização onde trabalha. Estrutura ou rede de significados em que o indivíduo liga a sua motivação, interesses e competências a determinados papéis. É o grau em que os indivíduos se definem pelo seu trabalho ou pela organização. Define a centralidade da carreira na identidade individual.
Realismo de Carreira	Caracterizado pela definição de objectivos claros, baseados num auto-conhecimento das forças e fraquezas.
Resiliência de Carreira	Habilidade de adaptação a diferentes circunstâncias e aceitação dos riscos e das mudanças. Encontra-se relacionada com a autoconfiança. O seu oposto será a vulnerabilidade de carreira, traduzida na fragilidade psicológica face a problemas na carreira.

Tabela 17. Conceitos-chave associados à carreira (construído a partir de London, 1993; Schreuder e Coetzee, 2007: 59-60)

O conceito de motivação de carreira é um constructo multidimensional, interno ao sujeito, influenciado pela situação e reflectindo as suas decisões e comportamentos e encontra-se intimamente ligado à identidade de carreira, realismo e resiliência (London, 1993). Para a nossa análise procurámos a carreira objectiva, em momentos chave, e a carreira subjectiva, com as percepções, atitudes e auto-juízo valorativo de comportamentos dos entrevistados.

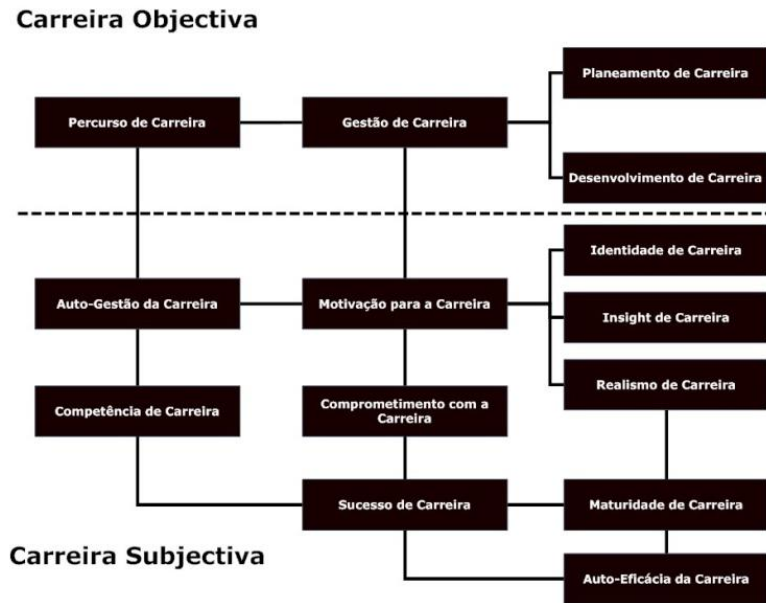


Figura 14. Relação entre conceitos associados à carreira (adaptado de Schreuder e Coetzee, 2007: 66)

Tendo como pano de fundo a carreira profissional seleccionámos, no entendimento da sua maior importância relativa, momentos concretos de escolhas que se tornam críticos na determinação dos resultados do percurso: i) o momento de escolha da formação (de acesso obrigatório para a profissão), ii) o momento da entrada no mercado de trabalho e selecção do subsector de actividade, iii) a escolha da formação profissional ou pós-graduada, no sentido em que confirma a escolha do subsector, a suplementa ou a rejeita e iv) a avaliação das relações de emprego com as respectivas continuidades e descontinuidades, nomeadamente auditando o impacto das identidades no contrato psicológico.

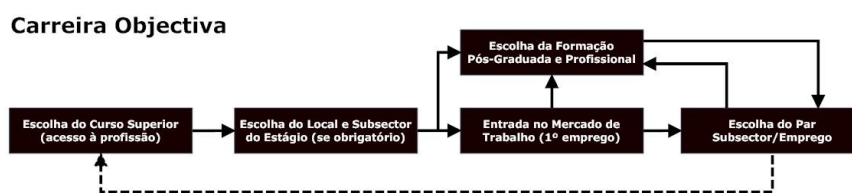


Figura 15. Escolhas de carreira relevadas na análise (construção própria)

3.4. A Questão de Partida e outras Questões

As estratégias de retenção nas organizações, incluindo as políticas como a estruturação de carreiras estão lateralmente em análise, repensando-se a sua pertinência, necessidade e efectividade. Uma temática não explorada de forma conveniente na literatura é o impacto da identidade profissional enquanto espaço autónomo da relação de emprego com impacto na percepção no estado do contrato psicológico. A noção de base desta investigação assenta no estudo do possível papel do isomorfismo normativo,

corporizado na identidade profissional, nos processos de identificação, nomeadamente com a noção de cumprimento do contrato psicológico.

A procura de uma identidade distintiva preocupa muitos gestores actuais. Não obstante, as necessidades de legitimação quer da própria organização, quer dos seus gestores, proporcionam as bases para uma morfologia partilhada. A literatura identifica factores conhecidos como delineadores isomórficos no aspecto identitário, tais como a proliferação de programas de MBA, a competição entre escolas de gestão gerando uniformização de currículos, o crescimento de variados fóruns de discussão das organizações, os processos de acreditação ou certificação em várias áreas da gestão com introdução de *standards* e linhas de orientação e o recrudescimento de sistemas de *ranking*, *rating* ou *benchmarking*. A sua implicação no processo de identificação do indivíduo com a organização poderá criar a possibilidade de uma verdadeira identificação com uma imagética isomórfica ou construída. A questão de partida que se encontra na génese desta proposta de investigação enuncia-se de seguida:

A identidade profissional proporciona um espaço de identificação autónomo e susceptível de ser conhecido com impactos ao nível do contrato psicológico e do contrato social?

A questão proposta reflecte uma preocupação de três níveis: i) os referenciais identitários intra e extra-individuais, que se assumem como elementos basilares de referência ao nível das carreiras, ii) os processos de formação identitária e os seus pressupostos de funcionamento e iii) os subsequentes *outputs* identitários de nível atitudinal e/ou comportamental. Esta mesma compartimentalização está patente no edifício teórico-conceitual que sustentará todo o trabalho e que se encontra explicitado nos respectivos capítulos.

Considerando a escolha indutiva não se avança um corpo de hipóteses, que orientariam o estudo numa direcção de procura denexo causal que extravasa as suas possibilidades. Contudo, assume-se de fulcral relevância a criação de um conjunto de proposições/questões de investigação e que derivam da pergunta de partida.

Modelo de Análise: A Carreira e a Identidade Profissional dos Farmacêuticos

Subquestão 1: A identificação do indivíduo com a identidade profissional do farmacêutico é antecipada para o momento da escolha da formação académica por ser uma profissão de acesso regulamentado?

Subquestão 2: As escolhas de carreira são informadas pelos diferentes *foci* de identificação?

Subquestão 3: A identificação do indivíduo com uma carreira é o resultado do juízo avaliativo/comparativo da identidade-alvo pretendida com a identidade organizacional percebida?

Subquestão 4: São observáveis fenómenos de identificação com a profissão/função não necessariamente acompanhados de identificação com as organizações de contexto?

3.5. O Quadro Conceptual de Análise

A criação do sistema de codificação, tal como identificado anteriormente, obedeceu aos preceitos da *Grounded Theory*, ancorando-se numa lógica mista de pré e pós definição conceptual. A formulação do guião de entrevista (ver anexo II) foi precedida de extensa revisão bibliográfica centrada nos temas base: identidade profissional, contrato social, contrato psicológico e carreiras.

3.5.1. Sistema de Codificação

Na tabela seguinte estão plasmados os códigos utilizados na análise de conteúdo. Nas células cinza encontram-se as dimensões ou subdimensões que resultaram do processo iterativo de recolha de informação e (re)construção do quadro conceptual.

Nível Principal	Nível Dimensional	Níveis Subdimensionais
Escolha da Formação em Farmácia	Identificação com o Currículo da Formação	
	Empregabilidade	
	Herança Ocupacional	
	Identificação com a Identidade Profissional	
	A média de Curso	
	Outras Razões	
Escolhas Formativas Pós-Licenciatura	Escolhas Formativas Pós-Licenciatura	
Conceito de Carreira	Burocrática/Baseada na Organização	
	Portfólio/Centrada no indivíduo	
	<i>Locus</i> de Controlo	Externo Interno
Gestão de Carreira	Escolha do Sector de Actividade	Assuntos Regulamentares
		Indústria
		Análises Clínicas
		Farmácia Hospitalar
		Farmácia Comunitária
		Propriedade?
	Gestão Individual	Escolhas Pessoais e Familiares
	Gestão Organizacional	Capital de Carreira para Negociação
	Escolhas Baseadas nas Oportunidades	
Escolhas Baseadas na Identidade e Identificação		
Pluriemprego		

Carreira e Identidade Profissional: Pontes entre os Contratos Rousseauniamos

	Comportamentos Estratégicos	Ausência Declarada		
	Comportamentos Táticos			
	Comportamentos Operacionais			
	O papel de Terceiros/Networking			
Sucesso de Carreira	Segurança	Segurança Interna (vínculo contratual)		
		Segurança Externa (Empregabilidade)		
	Sucesso Subjectivo			
	Sucesso Objectivo			
Narrativas de Identidade	O Corpo Profissional			
	Formação e Profissão			
	Identidade Profissional e Contrato Psicológico	Capital Profissional e Capital Económico		
	Contrato Social do Farmacêutico	O papel social do Farmacêutico	O Estado e o Poder Político	
			Jovens/Idosos	
			Rural/Urbano	
			Reconhecimento/Valorização do Trabalho	
			Visibilidade do Trabalho	
	Contrato Social e Contrato Psicológico			
	Comparação Grupal	Médicos		
Ajudantes-Técnicos e Técnicos de Farmácia				
Enfermeiros e Técnicos de Saúde				
Outros Profissionais				
Outros Farmacêuticos		Internacional	Todos os subsectores	
		Sexo/Género		
		O Público e o Privado		
		Percepção/Contrato Implícito em Farmácia		
Identificação	Foci de Identificação	Profissão		
		Organização		
		Equipa		
		Carreira		
	Tipos de Identificação	Identificação Instrumental		
		Não-Identificação		
		Desidentificação		
	Contrato Psicológico	Identificação		
		Contrato Negativo		
Contrato Positivo				
Evolução/Carreira				
Reciprocidade				
Comprometimento e Satisfação	Respeito e Dignidade			
	Reconhecimento do Empregado			
	Comprometimento Normativo			
	Comprometimento Calculativo	Instrumentalidade/Escassez de Alternativas		
Satisfação / Insatisfação / Recomendação	Replicabilidade do Contrato			
	Com a Organização			
	Satisfação			
	Insatisfação			
	Recomendação do Curso e/ou Profissão			

Tabela 18. Sistema de codificação

4. ESTUDO DE CASO: CARREIRA E IDENTIDADE PROFISSIONAL DOS FARMACÊUTICOS

4.1. Contexto do Estudo de Caso

O estudo de caso é uma forma essencial de pesquisa nas ciências sociais e surge suportada em extensa bibliografia (Hamel, Dufour *et al.*, 1993; Yin, 1993; Yin, 1994; Stake, 1995; Bryman e Cramer, 2003; Stake, 2005). Mais do que uma metodologia, apesar do seu universal reconhecimento como tal, é na prática mais uma delimitação do campo de estudo do que um conjunto de técnicas ou ferramentas.

4.1.1. A escolha do Sector Farmacêutico

A problemática da identidade surge mais relevante nos profissionais, uma vez que a institucionalização de papéis se torna efectivamente mais presente e premente. Uma profissão ou ocupação de acesso não condicionado pela formação obrigatória não incorpora elementos de socialização antecipatória e outros que informam o quadro conceptual de análise para esta investigação. A reconhecida necessidade de estudar uma profissão deixou apenas livre o espaço de escolha concreta do grupo-alvo. A ligação do CCIM (*Coimbra Centre for Innovative Management*) a investigadores do King's College, em Londres, nomeadamente ao Professor David Guest, que estuda a(s) profissão(ões) farmacêutica(s) há vários anos, contribuiu para a aproximação à Ordem dos Farmacêuticos em Portugal. A manifestação de interesse, nomeadamente da Secção Regional do Centro, em acolher o projecto proposto facilitou a criação de um contexto de análise.

As alterações que o sector farmacêutico sofreu nas últimas décadas impactaram os profissionais que nele trabalham de forma profunda. A farmácia de oficina, sendo o principal sector de actividade farmacêutica, bem como o seu sector original (Rocha, 2004: 145), não esgota as áreas de intervenção do licenciado em Farmácia ou Ciências Farmacêuticas. O campo de análise deste estudo cobre diferentes sectores de actividade do Farmacêutico, nomeadamente: análises clínicas (sector privado e público), farmácia hospitalar (sector privado e público), farmácia de oficina, indústria (produção de medicamentos ou outras) e assuntos regulamentares. Por determinação da Ordem dos Farmacêuticos, Secção Regional do Centro, optou-se pela exclusão explícita do sector académico, lectivo ou de investigação.

As áreas de actividade dos farmacêuticos encontram-se em diversos pontos da cadeia de valor de diferentes subsectores. Desde as análises clínicas, assuntos regulamentares, distribuição farmacêutica, ensino, farmácia hospitalar, indústria farmacêutica e farmácia comunitária, são diversos os papéis, perfis e carreiras. O trabalho na farmácia comunitária não exige um grau de especialista específico, contrariamente à farmácia hospitalar, análises clínicas ou direcção técnica na indústria. É ainda o subsector com mais representatividade em número de profissionais. Existiam aproximadamente 2 760 farmácias em actividade com cerca de 6 108 profissionais que se dedicavam a este subsector em 2008, totalizando 56% do total dos inscritos na ordem profissional (dados da Ordem dos Farmacêuticos). A evolução do número de profissionais tem sido positiva, com cerca de mais 400 novos profissionais em exercício por cada ano civil. No somatório de todas as actividades, actualmente serão mais de 11 000 os farmacêuticos em actividade.

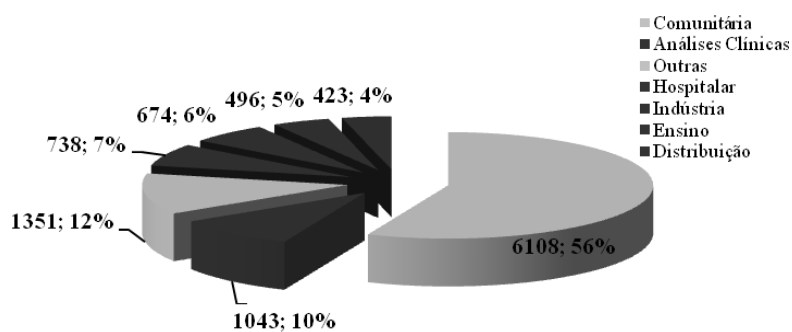


Figura 16. Distribuição dos farmacêuticos por subsector de actividade (frequência absoluta; frequência relativa)

A profissão é hoje constituída maioritariamente por profissionais assalariados e não profissionais independentes como em outros momentos da história, sendo também por isso interessante avaliar o contrato social para a profissão, que marcadamente evoluiu ao longo das últimas centenas de anos. Outros autores já usaram o mesmo contexto em diferentes países, deixando impressa a ideia de que a profissão farmacêutica é um excelente estudo de caso, nomeadamente nas identidades ocupacionais, uma vez que possui múltiplas orientações e diferentes situações laborais (Kronus, 1976). Concordamos.

4.2. A opção pelo Estudo Qualitativo

São reconhecidas três perspectivas teóricas na epistemologia das ciências sociais, diversas na consideração de que estas podem adoptar metodologias das ciências naturais (Coutinho, 2008: 6 e seguintes): i) a positivista (de Augusto Comte, Stuart Mill ou Durkheim) que procura conhecer os factos e causas dos fenómenos sociais independentemente dos estados subjectivos dos sujeitos, ii) a fenomenológica (de Dilthey, Rickert e Weber) que procura compreender os fenómenos sociais desde o ponto de vista ou perspectiva dos próprios autores e iii) a crítica ou sociocrítica. Ainda que não nos detenhamos nas diferenças mais básicas entre os estudos quantitativos e qualitativos, por não ser este o espaço conveniente de reverberação de matérias sobejamente generalizadas, entendemos como inafastável a necessidade de reforçar as características do paradigma qualitativo indicadas por Clara Coutinho no sentido em que promove a substituição das noções de explicação, previsão e controlo do paradigma quantitativo pelas de compreensão, significado e acção subjectiva (2008). O universo ontológico e epistemológico em que vivem os paradigmas quantitativo e qualitativo é, de facto, diverso. A credibilidade científica dos estudos qualitativos encontra-se ainda manchada pelo facilitismo metodológico de alguns, descrentes na verificação e controlo de fiabilidade e validade dos resultados apresentados (Coutinho, 2008: 8). A pesquisa qualitativa é um campo por direito próprio, desde as tradições do fundacionismo, positivismo, pós-fundacionismo, pós-positivismo, pós-estruturalismo e de várias perspectivas de investigação (Denzin e Lincoln, 2005). O termo qualitativo enfatiza a natureza de construção social dos conceitos observados. A medição e descoberta de nexos causais entre variáveis, características dos estudos quantitativos, falha o atingimento do nexo entre os processos, levando a pesquisa qualitativa a superiorizar-se em dimensões-chave para os objectivos deste estudo, nomeadamente na aproximação ao sujeito e ao seu pensamento, obtida não por inferência, antes sim por interpretação (*idem, ibidem*). Ainda que correndo o risco da centrifugação disciplinar por comportamentos conservadores como os reportados na literatura (Greenwood e Levin, 2005), parece-nos que tendo em conta os objectivos enunciados a escolha pelas metodologias qualitativas surge de forma natural.

Reitera-se que a opção pelo estudo de caso qualitativo não é verdadeiramente uma escolha metodológica, antes sim uma definição do objecto de estudo; independentemente das metodologias escolhe-se estudar determinado caso (Stake,

2005). O escopo da pesquisa encontra-se na questão: o que pode ser aprendido com este caso? (*idem, ibidem*). O investigador qualitativo é definível como um *Bricoleur* (Lévi-Strauss, 1966; Weinstein e Weinstein, 1991; Nelson e Grossberg, 1992) que Denzin e Lincoln (2000) definem como o profissional *do-it-yourself* interpretativo; opera-se uma construção emergente que cria e traz unidade psicológica/emocional à experiência interpretativa (Denzin e Lincoln, 2000). As inferências qualitativas são, assim (e por oposição às quantitativas), indutivas, interpretativas, descritivas, compreensivas, não predizíveis nem causais, contextuais, não gerais nem replicáveis, subjectivas, portanto, não neutras.

A análise de conteúdo é uma técnica usada para uma descrição objectiva e sistemática. Contudo, por muito objectiva que a intenção seja não se pode ignorar a subjectividade do processo. Fomos sensíveis à necessidade de uma apurada reflexão crítica, sabendo que não há um significado final, monolítico e autoritário na pesquisa com estudos de caso (Marcus, 1994). A clara identificação destas ideias é, como refere Caroline Clark *et al.* (2009), citando Watson (1994), dar a possibilidade à audiência de um espectáculo de marionetas de ver um pouco dos fios que as seguram. Não desencantados com estas características dos estudos de caso qualitativos, mas conscientes da sua capacidade de colecta de dados de outra forma não atingíveis, apelámos à necessidade de um superior cuidado na interpretação dos resultados e no exercício da chegada às conclusões.

A noção de que os paradigmas quantitativo e qualitativo se situam em pólos opostos é mais consequência da defesa dos seus pressupostos do que da realidade objectiva dos mesmos, sendo as disputas entre os respectivos defensores antigas e acesas (Newman e Benz, 1998: 13; Johnson e Onwuegbuzie, 2004: 14). Durante algumas décadas pareceu importante que os investigadores salientassem a sua preferência, exclusiva ou quase, por uma ou outra das metodologias (Anguera, 2004). Esta oposição entre paradigmas levou à assunção de posições exclusivas de defesa purista, não raras vezes propalando a sua incompatibilidade (Johnson e Onwuegbuzie, 2004). É contudo inegável que vastas vezes se quantifica mesmo no paradigma qualitativo e se reconstrói sentido no paradigma quantitativo, num plano de complementaridade (Gurtler e Huber, 2006). A afirmação de outros paradigmas como o construtivismo e o naturalismo, a par de metodologias como a teoria crítica, investigação participatória e cooperativa, criaram um espaço pluriopcional para os investigadores. O discurso dialéctico das opções

paradigmáticas com a tese quantitativa e a antítese qualitativa conheceu a síntese da complementaridade. Contudo, a ideia de sinergia metodológica pode ser posta em causa pela noção de interferência por dominância: *subordinate afterthought* nas palavras de Shank (2006). Não basta a simples combinação de métodos para deles se extrair as vantagens específicas. Os dados quantitativos são reputados como sendo mais ricos e válidos do que os dados qualitativos, sendo estes últimos associados a uma maior subjectividade (Dey, 1993: 14). Tal argumentação ignora a riqueza argumentativa necessária na análise de problemas de investigação ainda pouco trabalhados ou com enfoques inovadores, que potenciam a robustez analítica (Anaf e Sheppard, 2007). A abordagem qualitativa é privilegiada no processo de criação teórica (Punch, 1998), ainda que a atribuição deste único mérito ou a reclamação da sua exclusividade seja francamente redutora (Vala, 1986). Os números dependem do significado e os significados também dependem dos números, sendo a quantificação, ainda que no campo da mera descrição numérica de ocorrências, um suporte importante para os argumentos. Tal como Glaser e Strauss (1967: 18) identificaram, com aplicação à *Grounded Theory*, ambas as formas de colecção e tratamento de dados são necessárias, não sendo o quantitativo um mero método de teste do qualitativo, sendo ambos usados de forma suplementar, de verificação mútua e, mais importante, quando comparados ambos produzem teoria.

4.2.1. Metodologia de Recolha de Dados: Entrevistas Pessoais

Recorremos a entrevistas semi-directivas e semi-estruturadas, avaliando a capacidade de leitura do modelo face à realidade a estudar e esperando uma colecção de dados favorável ao processo iterativo de construção teórica característico das metodologias adoptadas. Todas as entrevistas, com uma duração entre 45 e 90 minutos, foram integralmente gravadas e realizadas pelo autor da presente tese. Mais do que um guião foram definidos objectivos e tópicos de discussão que potenciaram informações relevantes para a reavaliação do fio teórico-conceptual, tendo por base as percepções dos actores. Todas as questões foram desenhadas com o intuito de permitir aos entrevistados falar genericamente dos temas propostos. Não se verificou nenhuma recusa de participação dos elementos inicialmente contactados, nem nenhuma recusa de resposta a qualquer questão. Procedeu-se à transcrição integral do conteúdo das entrevistas.

A entrevista assume-se como uma metodologia de colecção de dados útil, específica e cada vez mais utilizada nas situações de exploração da vida quotidiana, nomeadamente nos estudos versando as identidades. A este respeito Larson e Pepper descrevem vários estudos em que a entrevista é a abordagem escolhida, referindo mesmo que esta é uma construção verbal da identidade e o discurso na entrevista é uma parte da própria identidade; no decorrer da entrevista os participantes constroem discursivamente um entendimento (Larson e Pepper, 2003). A análise específica dos *outputs* identitários é claramente beneficiada pelo uso desta estratégia. O guião utilizado nas entrevistas deste estudo encontra-se em anexo (II).

4.2.2. Definição da Amostra e da Observação

Elizabeth Reis e Raul Moreira (1993: 117) definem que a “teoria da amostragem é um dos instrumentos que possibilita o conhecimento científico da realidade e deve ser utilizada quando outros métodos alternativos, por razões diversas, não se mostrem adequados ou mesmo possíveis de serem aplicados.” Para a definição do campo de análise e especificação da amostra considerámos os princípios norteadores enunciados por vasta bibliografia, bem como os objectivos específicos deste estudo. A escolha do método de amostragem recaiu sobre as técnicas não-probabilísticas ou dirigidas (Reis e Moreira, 1993); a tipologia do estudo e a dimensão do seu universo contribuíram para esta definição. A dimensão da amostra (50 entrevistas) surge por saturação na recolha de dados, tipificada na repetição de histórias de vida e escolhas de carreira nos vários subsectores. Não obstante, a procura de uma estratificação amostral que acompanhasse as características conhecidas do universo de farmacêuticos registados na Ordem profissional eleva o número de entrevistados para algumas dezenas com o sentido da representação mínima de alguns subgrupos como os responsáveis pelos registos na indústria farmacêutica.

Foram consideradas em fase de pré-tese as três (3) primeiras entrevistas. Foram avaliadas as reacções dos entrevistados à duração, tipologia de questões e temáticas abordadas, com algumas questões específicas realizadas após a finalização da entrevista. Da análise das respostas não sobreveio a necessidade de reformulação do guião base pela inteligibilidade aparente das questões traduzida nas respostas bem direccionadas, salientando-se ainda a satisfação dos entrevistados em discorrer sobre os temas apresentados.

4.3. O Processo de Análise

Se acreditarmos que o objectivo da investigação é responder à questão de partida, verificando com as informações recolhidas se as formulações hipotéticas ou questões de investigação correspondem ao esperado ou não (Quivy e Campenhoudt, 1992), procuraremos com a análise dos resultados cumprir esse mesmo desiderato. Não obstante, a realidade é de facto mais rica e mais matizada que as ideias que elaboramos, pelo que poderemos ser levados ao encontro de dados inesperados e novas informações que não devem ser negligenciadas (*idem, ibidem*).

As metodologias de análise de resultados são de várias naturezas, complementando-se e adequando-se a cada aspecto específico das ferramentas de levantamento de dados e dos objectivos concretos da investigação. Procurou-se a consubstanciação estatística (mormente descritiva) de alguns resultados bem como análises de conteúdo (temáticas, formais, estruturais). O objectivo último foi o melhor aproveitamento dos dados recolhidos, operando a análise tendo por base o modelo proposto e as suas futuras iterações com os dados recolhidos. A análise qualitativa teve por base entrevistas semi-estruturadas e semi-dirigidas a Farmacêuticos e a análise de conteúdo foi operacionalizada com o recurso ao aplicativo MAXQDA[®], versão 2007. A utilização de *Computer-Aided Qualitative Data Analysis Software* (CAQDAS) proporciona um suporte fundamental, apoiando a decisão do investigador e nunca se lhe substituindo.

Concluído o processo de leituras exploratórias e entrevistas, reequacionaram-se as definições teóricas entretanto surgidas, formatando o quadro conceptual na sua versão definitiva. Foi mantida a todo o tempo a abertura de espírito e honestidade intelectual propostas por Ferreira de Almeida e Madureira Pinto (Almeida e Pinto, 1986: 57): “Afirmar, a propósito das exigências da pesquisa empírica, que a teoria é um ponto de partida insubstituível e o elemento que comanda os seus momentos e opções fundamentais, não pode querer significar, entretanto, que a análise de situações concretas se circunscreva necessariamente no interior de um círculo traçado de antemão, em forma definitiva, pelo conjunto de hipóteses pertinentes incluídas na matriz teórica da disciplina. Não está excluído, em primeiro lugar, que a recolha de informação sobre uma situação concreta- que é sempre, em certa medida, única e a condensação de uma *infinitude de determinações*-, sendo embora orientada pelo quadro teórico prévio de

referência, revele a necessidade de ajustar, especificar ou mesmo reformular este último, de modo a torná-lo um guia de observação do real mais preciso e eficaz”.

A validação do modelo apriorístico de análise obedeceu a um rigoroso escrutínio empírico, recorrendo às orientações da *Grounded Theory*, desenvolvidas por Barney Glaser e Anselm Strauss. Depois da publicação conjunta do livro *The Discovery of Grounded Theory*, em 1967, os autores construíram operacionalizações diversas do modelo (vide Kelle, 2005). Por um lado Strauss defende a imposição de um sistema de codificação apriorístico, denominando “paradigma de codificação” deixando ao investigador a tarefa de procurar nexos causais, fenómenos, contextos e consequências nos dados, por outro lado Glaser defende que tudo são dados, decorrendo a construção do sistema de codificação concomitantemente com a emergência dos códigos substantivos da situação concreta em estudo (*idem, ibidem*). Longe de procurar a verdade epistemológica utilizaremos um compromisso entre as duas perspectivas, procedendo a um enquadramento teórico prévio mas nunca ignorando os novos dados emergentes da investigação. Este método sistemático procura a legitimação da pesquisa qualitativa, possibilitando a construção teórica a partir dos dados recolhidos com modelos teóricos substantivos ou formais. A modelagem teórica simultaneamente hipotético-dedutiva e hipotético-indutiva implica um *quasi* positivismo epistemológico (Kelle, 2005). A sensibilidade teórica do investigador é a pedra de toque da *Grounded Theory*. A mescla de um sistema de codificação substantivo e teórico permite a emergência de categorias de observação e não apenas a utilização forçada de um sistema dedutivo. Um novo conceito, inferência retrodutiva, representa esta forma de investigar, uma nova forma de inferência (Hanson, citado por Kelle, 2005). Os conhecimentos prévios do investigador surgem como uma heurística de enquadramento, facilitando o processo de análise, não ao ponto de o contaminar (*idem, ibidem*). “Thereby, the researcher may start qualitative analysis by using heuristic concepts and may then proceed to the construction of categories and propositions with growing empirical content. In this process grand theories play the role of a theoretical axis or a “skeleton” to which the “flesh” of empirically contentful information from the research field is added in order to develop empirically grounded categories and propositions.” (*idem, ibidem*, § 40). Os dados qualitativos são analisados num processo iterativo de consulta da literatura consolidada, literatura emergente e retorno aos próprios dados (Glaser e Strauss, 1967).

4.4. Validação do Modelo de Análise

4.4.1. Medidas de Fiabilidade e Validade

Encontramos posições contrastantes na literatura no que concerne à aplicação dos conceitos de fiabilidade e validade aos estudos qualitativos. Se por um lado há autores que crêem que a natureza destes estudos é incompatível com a existência de quaisquer critérios de validação do trabalho desenvolvido, ou que os mesmos deveriam ser diversos (e.g., Hammersley, citado por Denzin & Lincoln, 2005), outros autores há que defendem a necessidade de se respeitarem os critérios gerais de validade e de fidelidade (e.g., Howe e Eisenhardt, 1990).

Independentemente da tipologia de pesquisa o primeiro garante da sua qualidade é o próprio investigador. Não se excepcionam metodologias qualitativas, contrariamente se onera de forma mais evidente essa posição. Clara Coutinho (2008: 8) refere-se a esta premissa de forma interessante: “O cerne da questão coloca-se da seguinte forma: como é que o investigador prova que se podem acreditar, confiar e aplicar os resultados obtidos numa pesquisa que é relativista, subjectiva, interpretativa? (...) todo o processo de pesquisa precisa de ter valor próprio (*truth value*), aplicabilidade (*applicability*), consistência (*consistency*) e neutralidade (*neutrality*) por forma a ter valor científico e isto independentemente de se admitir que a natureza do conhecimento dentro do paradigma racionalista ou quantitativo seja diferente do conhecimento obtido na pesquisa dentro do paradigma interpretativo (Guba, 1981). No entanto, argumentam, se cada paradigma exige critérios específicos para alcançar o rigor (termo usado pelo paradigma quantitativo) ou a *trustworthiness* (confiabilidade), termo paralelo que propõem para o paradigma qualitativo e que, segundo os autores, nos dá como que uma medida do quanto podemos confiar/acreditar nos resultados obtidos na pesquisa interpretativa. Assim, enquanto para quem investiga dentro do paradigma quantitativo o rigor se atinge buscando a validade interna e externa, a fiabilidade e a objectividade, propõem os autores que para o paradigma qualitativo os critérios sejam a credibilidade (*credibility*, ou seja a capacidade dos participantes confirmarem os dados), a transferibilidade (*transferability*, ou seja, a capacidade dos resultados do estudo serem aplicados noutros contextos), a consistência (*dependability*, ou seja, a capacidade de investigadores externos seguirem o método usado pelo investigador) e a aplicabilidade

ou confirmabilidade (*confirmability*, ou seja a capacidade de outros investigadores confirmarem as construções do investigador) (Lincoln e Guba, 1991).”

No presente estudo julgamos cobrir os critérios de confiabilidade nos seguintes termos:

i) a **credibilidade**, tida como a capacidade dos participantes confirmarem os dados, foi assegurada com o envio da transcrição integral das entrevistas aos respectivos entrevistados visando a validação do seu conteúdo (*members check*). Não tendo sido recebido nenhum comentário ou solicitação de alteração utilizou-se a primeira versão transcrita na análise de dados. Por outro lado, a imersão do investigador/entrevistador no contexto profissional genérico da farmácia dos vários subsectores durante vários meses propiciou o que Lincoln e Guba (1991) definem como *prolongued engagement*, ainda que de uma forma fugaz com cada entrevistado, de uma forma consistente com a(s) (sub)cultura(s) e contextos profissionais. Mais ainda, por se tratar de uma Tese de Doutoramento, verificou-se o constante, ainda que naturalmente diverso em natureza do espírito dos autores que o defendem, *peer debriefing* e *audit trail* pela orientadora responsável, conhecedora das matérias sem contudo possuir o contacto directo com o sector de actividade analisado, bem como com os seus profissionais (Lincoln e Guba, 1991; Erlandson, Harris *et al.*, 1993: 140);

ii) a **transferibilidade**, tida como a capacidade dos resultados do estudo serem aplicados noutros contextos, ainda que sujeita a limitações explicitadas nomeadamente no capítulo das limitações, encontra-se salvaguardada pela própria construção do modelo de análise. De facto, os conceitos utilizados são na sua maioria resultado das leituras exploratórias efectuadas, excepção feita aos conceitos avançados por indução, não se reduzindo ao contexto da farmácia, e ainda menos ao contexto da farmácia em Portugal. Considerando que a universalização dos resultados não é uma meta dos estudos qualitativos, e diga-se, das ciências sociais em grande parte, reconhece-se pelo menos a possibilidade de replicação do método e modelo, porventura mais consentâneo com a volatilidade de algumas considerações subjectivas de contextos ou grupos profissionais. Firestone (1990, *apud* Coutinho, 2008) refere que a transferibilidade deve ser encarada em termos totalmente distintos na pesquisa interpretativa, podendo considerar três graus ou níveis na generalização dos resultados de um estudo empírico: a generalização da amostra para a população, a generalização analítica ou relacionada à

teoria e a transferência caso a caso. “A generalização nos planos qualitativos é do segundo tipo, ou seja, analítica, relacionada à teoria ou, como referem Stake (1994, 1995) ou Flick (1998), é uma generalização teórica que contrapõem à generalização científica da investigação experimental clássica. É por isso mesmo que, na gíria da investigação qualitativa, são preferidas as expressões transferibilidade (Lincoln e Guba, 1991; Mertens, 1998; Flick, 1998) ou, ainda, generalização naturalística (Stake, 1995). (...) A responsabilidade do investigador original termina no momento em que fornece um conjunto de dados descritivos capazes de permitirem que juízos de semelhança sejam possíveis. Fornecer dados descritivos suficientes é o que se costuma designar por “thick description” (Stake, 1995, p. 39), ou seja, a descrição dos dados deve ser “densa”, “compacta” no sentido de ser capaz de representar a diversidade das perspectivas dos participantes e a forma como estas conduziram a uma interpretação que teve em conta tanto as variações como as redundâncias em diferentes contextos/ condições (Coutinho e Chaves, 2002; Oka e Shaw, 2000).” (Coutinho, 2008: 9)

iii) a **consistência**, tida como a capacidade de investigadores externos seguirem o método usado pelo investigador, foi assegurada pela utilização de um juiz perito independente que utilizou o sistema de codificação e os seus pressupostos, compreendendo-os e aplicando-os de forma adequada, permitindo antecipar a possibilidade de tal procedimento se repetir no interesse de outros investigadores;

iv) a **confirmabilidade**, tida como a capacidade de outros investigadores confirmarem as construções do investigador, pretende-se assegurada pelo rigor de definição conceptual e clareza na explicação e demonstração da análise dos dados, ilustrada com os próprios segmentos codificados.

Como refere Clara Coutinho (2008) as estratégias de verificação pertinentes num estudo qualitativo são i) a coerência metodológica, ii) a adequação da amostragem teórica, iii) um processo interactivo de recolha e análise de dados, iv) pensar de forma teórica e v) o desenvolvimento de teoria. Pelo descrito julgamos respeitar todos estes princípios, contribuindo para a qualidade da análise e resultados propostos.

4.4.2. Estabilidade (fiabilidade) da Codificação

Como medida de verificação da estabilidade do processo de codificação recorreu-se, numa primeira fase, à medida conhecida por “fiabilidade do observador”, em que se reanalisa o trabalho decorrido um lapso temporal considerável; no presente caso este processo ocorreu seis meses após o primeiro trabalho de codificação. A comparação dos resultados revela uma consistência na atribuição dos códigos afastando a hipótese de atribuição aleatória e inconsistente com a substância do texto.

4.4.3. Sistema de Codificação de Entrevistas (Inter Judge Coding Reliability)

A validação do sistema de códigos é fundamental para a análise de conteúdo. A utilização de juízes múltiplos numa análise comparativa de decisões face às mesmas unidades de análise é a melhor garantia de que a codificação não apresenta vícios de forma ou conteúdo. Muito do criticismo que rodeia os estudos qualitativos, tratando os investigadores mais como jornalistas, com pré-juízos e julgamentos pessoais no lugar da análise, pode afastar-se com uma validação correcta dos dados analisados (Leiva, Ríos *et al.*, 2006). Esta questão é comum mesmo às pesquisas quantitativas que utilizam escalas de resposta aberta, em que o investigador necessita de codificar a informação obtida seja por pré-codificação, seja por pós-codificação. Verificámos a fidelidade interna dos resultados com o sistema de codificação existente, solicitando a um investigador independente que utilizasse o mesmo conjunto de constructos, com os mesmos critérios de aplicação, e verificando a correspondência com a codificação original. A análise do sistema de codificação passa pela sua transformação numa escala binária e dicotómica (0=ausente e 1=presente), em que são codificadas as várias unidades de análise, no caso presente as entrevistas. Desta forma é efectuada a análise do juízo de cada um dos investigadores sobre os mesmos elementos, possibilitando a comparação unívoca de pertença a uma classe. A análise concreta das concordâncias e discrepâncias na codificação é indicadora da fiabilidade. Considerando que o sistema de códigos utilizado neste estudo se encontra fundamentalmente sustentado em conceitos *standards* da literatura a utilização do Coeficiente *K* de Cohen não será problemática (a este respeito cf. Leiva, Ríos *et al.*, 2006: 522).

As unidades de análise (entrevistas transcritas) foram entregues a um investigador independente conjuntamente com o sistema de códigos utilizado. Considerando o processo iterativo característico da *Grounded Theory* foi considerado na análise de

fiabilidade inter-juízes o sistema de códigos já estabilizado, ainda que com a óbvia disponibilidade para a análise dos seus resultados e subsequentes alterações. Procedeu-se posteriormente à análise comparativa dos julgamentos, com consequente cálculo de alguns dos coeficientes de concordância mais utilizados.

Coeficiente	Expressão	Intervalos de Aceitação
S de Bennett	$S = \left(\frac{F_2}{N} - \frac{1}{K} \right) \cdot \left(\frac{K}{K-1} \right)$ <p>F= N° de Acordos entre Juízes N= N° de Elementos a Codificar K= N° Total de Categorias</p>	Entre 0 (sem fiabilidade ou acordo) até 1 (fiabilidade ou acordo perfeitos)
K de Cohen	$K = \frac{F_0 - F_c}{N - F_c}$ <p>F₀= N° de Juízos Concordantes F_c= N° de Acordos por Coincidência N=N° Total de Juízos a Dar</p>	<p><0 (sem acordo) 0-0,2 (insignificante) 0,2-0,4 (baixo) 0,4-0,6 (moderada) 0,6-0,8 (boa) 0,8-1 (muito boa)</p>
Alfa de Krippendorff	$\alpha = 1 - \frac{D_o}{D_e} = \frac{(n-1) \cdot \sum_{c,u} \frac{n_{cu}^2}{m_u} - \sum_c n_c (n_c - 1)}{n \cdot (n-1) - \sum_c n_c (n_c - 1)}$ <p>D_o= Proporção de Desacordo Observada D_e= Proporção de Desacordo Esperada Quando a Codificação é Casual F_c= N° de Acordos por Coincidência n =N° Total de Juízos Dados por pelo menos 2 juízes n_c= número de vezes que os juízes usaram a categoria c n_{cc}= número de concordâncias no par c-c m_u=número de julgamentos em cada unidade de análise u</p>	Na sua formulação original aceita-se um nível de concordância de valores acima de 0,75. Intervalos de variação semelhantes ao K de Cohen
Pi de Scott	$pi = \frac{PA_o - PA_e}{1 - PA_e} \cdot \frac{NPK}{1 + (N+1)PA_e}$ <p>PA_o= proporção de acordos observados PA_e= proporção de acordos esperados</p>	Um nível de concordância é considerado aceitável acima de 0,75
Ir de Perreault e Leigh	$I_r = \begin{cases} \left(\frac{F_2}{N} - \frac{1}{K} \right) \cdot \left(\frac{K}{K-1} \right)^{\frac{1}{2}} & se \frac{F_2}{N} \geq \frac{1}{K} \\ 0 & se \frac{F_2}{N} < \frac{1}{K} \end{cases}$ <p>F₀= número de julgamentos em que os juízes coincidem N=número total de julgamentos K= Número total de categorias</p>	0,9 – 1 Alta fiabilidade

Tabela 19. Coeficientes de concordância mais utilizados (adaptado de Leiva, Ríos et al., 2006)

Em anexo encontra-se uma tabela com todos os coeficientes calculados para cada variável (anexo III). Resumindo os resultados, salientam-se valores globalmente muito satisfatórios de concordância para cada conceito/construto. Os *scores* indefinidos na tabela surgem pela existência simultânea de dois pressupostos: i) os codificadores obtiveram 100% de acordo e ii) seleccionaram o mesmo valor para a variável em cada unidade de análise. O *Pi* de Scott e o *K* de Cohen assumem o valor de indefinido quando a definição matemática de acordo esperado para esses coeficientes é 1. O *alfa* de

Krippendorff é indefinido tal como o *Pi* de Scott devido ao facto do Desacordo Esperado (De) ser igual a 0, quando todos os codificadores seleccionam o mesmo valor para todas as unidades. Na tabela seguinte estão resumidos os resultados dos quatro indicadores utilizados.

Medida de Fiabilidade	Resultado
Percentagem Bruta de Concordância	Nível de concordância a 100% em 78 das 88 variáveis analisadas, 83,3% em 9 variáveis e 66,7% em 1 variável
<i>Pi</i> de Scott	Nível de concordância muito acima do nível aceitável em 78 das 88 variáveis, não aceitável nas restantes
<i>K</i> de Cohen	Concordância muito boa em 78 das 88 variáveis, boa em 4, moderada em 5 e baixa ou insignificante em 1
<i>Alfa</i> de Krippendorff	Nível de concordância muito acima do nível aceitável em 78 das 88 variáveis, bom em 4, moderado em 5 e baixo ou insignificante em 1

Tabela 20. Resumo dos resultados dos indicadores de *inter-judge code reliability*

Verifica-se uma fiabilidade elevada para a grande maioria dos códigos do sistema, com percentagem bruta de acordo de 100% e, sendo o nível de aceitação do *alfa* de Krippendorff e do *Pi* de Scott de 0,75 (Milne e Adler, 1999), percebe-se um elevado nível de concordância entre os juízes. Foram analisados dois juízos em seis (6) casos sobre oitenta e oito (88) variáveis (doze decisões por variável). A concordância foi de 100% em setenta e oito (78) variáveis, de 83,3% em nove (9) variáveis e de 66,7% em uma (1) variável. Os restantes indicadores apresentam resultados favoráveis, com níveis de concordância muito acima do aceitável para 89% das variáveis analisadas, níveis bons ou moderados para 10% dessas variáveis e apenas níveis não aceitáveis para uma variável. O conceito menos robusto na análise foi a Insatisfação e razões associadas (Variável 86, colunas 171 & 172). Uma auditoria posterior à primeira codificação revela a razão subjacente ao resultado. Exemplificando com um segmento de texto concreto:

Entrevista: 17; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) antes de chegar a casa faço umas 4, 5 paragens para deixar medicamentos ao domicílio. É a parte mais chata, é, há pessoas que nem aceitam que eu deixe no café perto, “vá lá a casa”, pronto isso é um bocadinho chato. Na altura não pensei nisso, mas mesmo assim... vale a pena.

O codificador 1 considerou a presença de uma razão de insatisfação, declarada pela entrevistada. O codificador 2, por sua vez, considera que apesar da expressão de insatisfação, a entrevistada claramente mostra a sua integração do problema, declarando o saldo final positivo: “mesmo assim... vale a pena”; por esta razão o codificador 2 não

identifica neste segmento uma razão de insatisfação. Optou-se pela não valorização da variável ainda que se proceda à análise dos seus resultados.

Nos coeficientes de Krippendorff, Scott e Cohn, caso o nível de concordância obtido não seja significativamente superior ao esperado de modo aleatório, pode concluir-se pela inadequação da fiabilidade entre as codificações dos juizes (Leiva, Ríos *et al.*, 2006). A desvantagem destes coeficientes é que são influenciados pelo número de categorias em análise, sendo que quanto menos categorias forem comparadas, maior será a probabilidade de obter concordâncias ao acaso e, dessa forma, apresentarem valores baixos (*idem, ibidem*). Tal situação, no presente trabalho não se verifica devido ao número elevado de categorias analisadas, acrescentando ainda que esta questão não afectaria um juízo por excesso de permissividade, antes pelo contrário, poderia condicioná-lo por excesso de zelo na medida.

A avaliação da codificação só será possível se estiverem asseguradas algumas condições, tal como enunciadas por Kolbe e Burnett (1991): i) a objectividade (regras para a codificação, treino dos juizes, teste de categorias e das suas definições, independência dos juizes e número de juizes), ii) sistematização (com a devida sustentação teórica e com um processo de recolha de dados correcto), iii) o processo de amostragem seguido sem erros metodológicos e iv) conhecimento dos índices de fiabilidade obtidos. Este é um processo laborioso e sujeito a erros não-amostrais, caso não se usem os critérios correctos, pondo em causa a natureza científica do trabalho (Leiva, Ríos *et al.*, 2006). No presente trabalho perseguimos o cumprimento das condições necessárias no sentido de fiabilizar a posterior análise.



Figura 17. Passos de validação do modelo de análise

4.4.4. Medidas de Validade

Num estudo de natureza qualitativa as referências à validade das medidas não é frequente. Na verdade, considerando a classificação de validade de Schweigert (1994): i) validade de critério, preditiva ou concorrente, ii) validade conceptual e iii) validade facial, poderemos mais facilmente assegurar-nos da validade facial, atestada pela orientação das respostas dos entrevistados a questões ou pela reacção a motivadores discursivos. Quanto à validade de critério ou a validade conceptual, considerando trabalhos de investigação com orientações semelhantes, e oportunamente relatados, caso esta não se assegure formalmente, encontra-se pelo menos sustentada na aceitação da comunidade de pares em publicações científicas relevantes. Conseguiu-se a validade interna na medida em que o instrumento de entrevista garantiu a recolha dos dados necessários para clarificar a linha de investigação proposta. A validade interna é de facto um ponto forte dos estudos qualitativos, desde que assegurados os convenientes cuidados metodológicos.

Procurámos assegurar a comparabilidade com outros estudos através de uma descrição contextual, conceptual e metodológica suficientemente clara. Visámos ainda a tradutibilidade pelo recurso a conceitos e técnicas devidamente experimentados e de utilização universal pela comunidade científica.

4.4.5. Outras Medidas e Cuidados

A técnica de triangulação, comum nos estudos qualitativos, contribui concomitantemente com outras para assegurar a qualidade dos dados recolhidos com um sistema de verificação cruzada. Esta combinação de perspectivas, pontos de vista ou técnicas permite procurar tendências positivas ou o inverso, aprofundando a fidedignidade das possíveis conclusões futuras com um acréscimo do poder reflectivo. No caso presente utilizámos diversos protocolos de triangulação (Flick, 1998): a triangulação das fontes de dados aconteceu, por exemplo, pela análise cruzada das perspectivas dos farmacêuticos sobre os diferentes subsectores, respectivos sucessos e posições relativas na matriz social e profissional; a triangulação do investigador surge na metodologia de verificação do sistema de códigos por investigador independente; e a triangulação de teoria foi procurada pela análise conceptual alargada, com diferentes autores e perspectivas. Os casos negativos, no nosso caso os *outliers* narrativos, ou

Estudo de Caso: A Carreira e a Identidade Profissional dos Farmacêuticos

posições discursivas diversas da *mainstream*, foram incluídos e analisados procurando salientar diferenças porventura ricas e não desprezíveis.

5. ANÁLISE DE DADOS

Na tabela seguinte estão sumarizadas algumas informações respeitantes ao volume de informação alvo da análise.

N.º de Entrevistas	50
Horas Gravadas	> 50 horas
Horas de Trabalho de Transcrição	> 300 horas
Volume das Transcrições (páginas)	732
Volume das Transcrições (palavras)	403 102
Número de Códigos do Sistema	9
Segmentos Codificados	2 326

Tabela 21. Resumo do volume de informação analisado

5.1. Características da Amostra

A amostra encontra-se estratificada por variáveis sociodemográficas (sexo, idade e local de trabalho) e contextuais (subsector de actividade e natureza da organização) – anexo I. Os gráficos seguintes ilustram as frequências relativas de cada subgrupo.

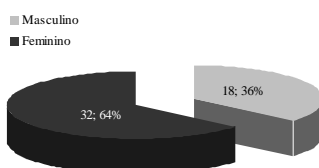


Figura 18. Distribuição da amostra por sexo (frequência absoluta; frequência relativa)

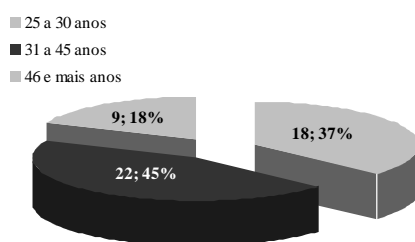


Figura 19. Distribuição da amostra por idade (frequência absoluta; frequência relativa)



Figura 20. Distribuição da amostra por local de trabalho/distrito (frequência absoluta; frequência relativa)

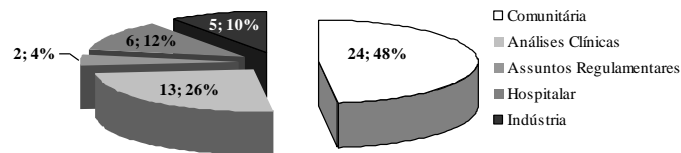


Figura 21. Distribuição da amostra por subsector de actividade (frequência absoluta; frequência relativa)

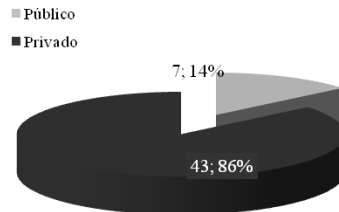


Figura 22. Distribuição da amostra por natureza da organização (frequência absoluta; frequência relativa)

5.2. Conceito(s) de Carreira para o Farmacêutico

Visão da Carreira, nomeadamente da centralidade do indivíduo ou da organização na sua gestão; subdividida em visão burocrática e visão *portfolio*. Considera-se também o *locus* de controlo (interno ou externo) numa análise conjunta deste traço de personalidade, por auto-relato, e da visão de carreira, procurando padrões relevantes.

O envolvimento do indivíduo na gestão da sua carreira pode ser identificado em duas posições prototípicas, avançadas por Baruch: i) a pessoa *portfolio*, que gere de forma completamente autónoma a sua carreira, sem suporte organizacional e ii) o indivíduo em organizações burocráticas (e.g. militares) em que os percursos de carreira se encontram perfeitamente definidos (Baruch, 2004a: 8). Contudo, diremos nós, este arquétipo poderá ter, no contexto real, meios-termos. De facto, a primeira tipologia avançada por Baruch centra-se no indivíduo e a segunda centra-se na organização e não numa forma diversa de indivíduos, o que não a torna mutuamente exclusiva. O salto epistemológico para que assumamos que os indivíduos em organizações com carreiras burocráticas não podem ser semelhantes aos que constituem a primeira tipologia é no mínimo insustentado e porventura errado. A carreira de um indivíduo *portfolio* pode passar por organizações burocráticas em algum momento da sua vida ou, inclusivamente, até nela se manter por longos períodos numa lógica de pluriemprego (e.g. médicos, enfermeiros). Sobre esta última hipótese nos centraremos mais à frente nesta análise.

A carreira do farmacêutico define-se, a julgar pela amostra analisada, em larga medida pelo trabalho e não pela organização, mesmo nas carreiras em que o enquadramento

Análise de Dados

desempenha um papel fundamental. Salienta-se a visão burocrática e visão portfólio das carreiras, bem como uma posição mista, possível no sector público, em que a visão de uma carreira administrativa é feita a partir de uma lógica extra-organizacional, com mobilidade dentro do empregador Estado mas entre diferentes unidades orgânicas.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Carreira Burocrática/Baseada na Organização	27 (54%)	3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 17, 18, 19, 21, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 34, 36, 38, 40, 43, 44, 45, 46	Sexo Feminino: 22; Subsector Farmácia Comunitária: 18; Subsector Análises Clínicas: 6
Carreira Portfólio/Baseada no Indivíduo	12 (24%)	2, 8, 12, 16, 32, 35, 39, 41, 47, 48, 49, 50	Sexo Masculino: 8; Subsector Indústria Farmacêutica: 7
Visão Mista	1 (2%)	20	-

Tabela 22. Conceito de carreira

Todos os entrevistados do subsector da Indústria Farmacêutica (7 em 7=100%) possuem uma visão de carreira centrada no indivíduo, evidenciando uma auto-gestão dos seus percursos. 18 dos 24 entrevistados do subsector da Farmácia Comunitária (75%) possuem uma orientação de carreira centrada na organização e gerida por esta. A maioria das orientações de carreira centradas na organização encontra-se no sexo feminino (22 em 27=81%). A seguinte representação gráfica evidencia todas as referências ao conceito de carreira, fornecendo uma interpretação visual das frequências absolutas de cada conceito. A distância das ligações é uma medida da centralidade ou perifericidade de cada referência, procurando-se somente uma identificação de proporcionalidade.

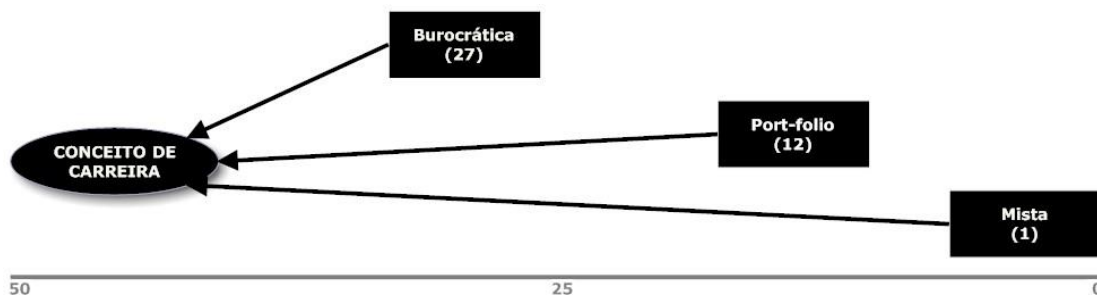


Figura 23. Conceito de carreira

Exemplificando a visão administrativa das carreiras:

Entrevista: 9; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) nós seguimos um percurso na farmácia comunitária, infelizmente a farmácia comunitária em Portugal não existe bem propriamente um carreira, existe depende, depende muito da, da farmácia onde nós trabalhamos, ou seja, é muito dependente da estrutura, da organização onde nós estamos colocados (...)

Entrevista: 17; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Mas eu este de farmacêutica substituta surgiu há pouco tempo, é que para adjunta temos que passar por todos os patamares, farmacêutico de primeiro ano, segundo ano, terceiro ano se não estou enganada, e com este fiquei logo. (...) Para já não tenho muito mais para avançar que isto o patamar mais alto, é assim só se a minha colega resolvesse vender-me a farmácia, que acho que não está nos planos dela. Porque, é assim, fiz contrato, fiquei sem hipóteses de subir mais, ela pôs-me no patamar mais alto...

Quando à visão da carreira centrada no indivíduo:

Entrevista: 2; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Hospitalar

(...) relativamente a carreiras eu, se calhar também... não haverá muita gente a pensar nisso, eu, eu não vejo a coisa como, como carreira, ou seja, eu não fui para farmácia hospitalar a pensar eu vou entrar como estagiário, depois passo para assistente, depois passo para assessor, depois não sei quê. Eu acho que isso não tem interesse rigorosamente nenhum. A carreira, desse, dessa carreira formal para mim não, não me trás especial entusiasmo, quer dizer, seja ela em que vertente for.

Entrevista: 32; Sexo: Feminino; Subsector: Indústria Farmacêutica (assuntos regulamentares)

(...) antigamente eu sei que as pessoas procuravam emprego para ficar lá, a perspectiva era encontrar um bom sítio e... assentar ali, eu sei que hoje isso não é possível, nem é propriamente bom a nível intelectual, acaba por ser aprender muito mais se saltarmos de um sítio para outro e ser correremos várias empresas, várias experiências, acaba-se por aprender muito mais e, e eu sei que é muito pouco provável que, que eu saia de um sítio, saia daqui e vá para outra empresa e fique lá eternamente, acho que isso não vai ser assim mas agora por quantos sítios eu vou passar não sei, só o tempo dirá.

5.2.1. *Locus de Controlo*

Da análise das referências ao *locus* de controlo sobre a carreira resultam os seguintes dados:

Análise de Dados

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns: Frequência Absoluta
<i>Locus de Controlo Externo</i>	11 (22%)	6, 7, 9, 10, 11, 16, 18, 19, 20, 28, 35	Sexo Feminino: 8
<i>Locus de Controlo Interno</i>	10 (20%)	1, 2, 3, 4, 8, 12, 15, 17, 23, 39	Subsector Farmácia Comunitária: 8

Tabela 23. *Locus de controlo de carreira*

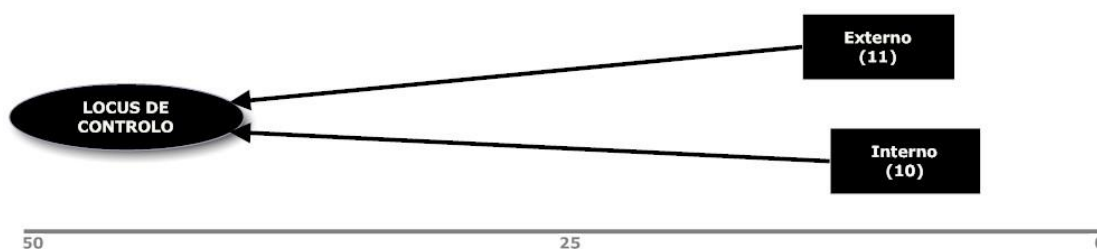


Figura 24. *Locus de controlo de carreira*

Exemplificando a noção do *locus* de controlo interno:

Entrevista: 8; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) não houve factores externos que me mandaram mudar um bocado a minha carreira, sinto que, que sigo o que, pelo menos até agora, eu espero continuar a poder fazê-lo e não depender de factores externos (...)

Entrevista: 39; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) procurei também porque achei que, que não seria mau pôr-me a par das hipóteses que, que existiam, que existiam noutras sítios, especialmente em Lisboa porque alguns colegas meus estão em Lisboa e diziam-me coisas boas, coisas más, eu resolvi procurar também e surgiram 2, 3 sugestões, hipóteses viáveis, viáveis algumas, em vias de se concretizar mas, mas acabei por expor isso à (empresa), não com isto tentar negociar alguma coisa porque nem aconteceu, nem, nem o objectivo nem era esse, mas sim explicar que queria, queria que algumas coisas mudassem, ou gostava de, de ver, de aprender mais coisas por exemplo e, e pronto foi me apresentado o projecto, foram, mais uma vez, foram-me demonstradas hipóteses de, de assumir novas funções e, e acabei por, para já, manter-me na (empresa).

No que diz respeito ao controlo externo:

Entrevista: 7; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) a direcção técnica era uma coisa que se por ventura acontecesse óptimo, entende? Portanto, é assim, adorei estar aqui, fiz o melhor que sabia... e o melhor que consegui

Carreira e Identidade Profissional: Pontes entre os Contratos Rousseaunianos

fazer mas se um dia deixar de ser directora, deixo, acabou. E não... e mais nada... não, não a sério. Pronto, acabo por, hei-de... com certeza se calhar até ter mais aquele serviço, que também agora também tenho é óbvio, mas mais técnico, mais de, de bancada de, de, com uma máquina se calhar a meu cargo para... trabalhar todos os dias, não sei.

Entrevista: 9; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) nós temos controlo no sentido de que podemos ser nós a ir atrás das, dos nossos objectivos ou atrás daquilo que queremos. Agora, há muitas coisas que eu acho que não estão dependentes de nós porque, sei lá, por exemplo, entrar, concorrer a um concurso ao hospital, muitas vezes os concursos não são transparentes, quer dizer, há coisas que eu não posso, por exemplo que queria ter entrado em medicina, se calhar se fosse noutra país qualquer eu podia ter seleccionado a minha opção e nunca consegui fazê-lo. (...) há outros, há outros factores que também são importantes, tem a ver com o que é que existe disponível no mercado, a conjuntura propriamente dita, não há controlo, não é uma coisa que nós possamos controlar muito, o factor idade também é importante porque as selecções das pessoas, um anúncio assim, inferior a 35 anos, eu assim, já só tenho 3 anos para conseguir avançar, porque se não as pessoas muitas vezes são seleccionadas logo à partida negativamente.

A ligação entre o *locus* de controlo percebido, referente à carreira, e o conceito de carreira encontra-se expressa na tabela seguinte:

Conceito de Carreira / Locus de Controlo	Burocrática/Organizacional	Principais Características Comuns: Frequência Absoluta	Portfólio/Individual	Principais Características Comuns: Frequência Absoluta
Interno	3, 4, 9, 15, 17, 23	Sexo Feminino: 5; Subsector Farmácia Comunitária: 4	2, 8, 12, 39	Sexo Masculino: 3
Externo	6, 7, 10, 11, 18, 19	Subsector Farmácia Comunitária: 6; Sexo feminino: 5;	16, 35	Sem padrão

Tabela 24. Relação entre locus de controlo e conceito de carreira

Não é possível a atribuição de sentido a esta análise uma vez que a noção de controlo da carreira não parece estar ligada ao conceito mais organizacional ou individual de carreira.

5.3. A Escolha da Profissão de Farmacêutico

Escolha da profissão, traduzida nas razões apontadas para a escolha da formação superior, única forma de acesso. Analisam-se as motivações reportadas ao momento do início do curso superior, bem como as motivações para a escolha do subsector de actividade. Analisa-se a prevalência de escolhas primárias alternativas e o percurso da identidade profissional após entrada na formação e posteriormente na profissão.

A escolha de uma carreira é um tópico de relevância para o estudo dos percursos profissionais e seus resultados. Na realidade, o questionamento pode começar ainda mais a montante, se a proposta for: como escolhemos uma profissão? A interrogação é bastante para o recentramento da análise. Escolhemos carreiras ou escolhemos profissões, ou ambas? Quando os percursos profissionais são precedidos de uma obrigatoriedade de estudo académico prolongado poderemos estar na presença de cenários substancialmente diferentes dos propostos a profissões de acesso menos condicionado e de alguma forma assentes no pressuposto de formação de banda larga. Neste contexto, parece evidente que as profissões de acesso condicionado por um plano de estudos específico e altamente regulamentadas pelo Estado, como o caso da saúde (e.g. farmácia, medicina e enfermagem) divergem necessariamente de outras de acesso menos regulamentado e com múltiplas vias de entrada. A divergência fundamental encontra-se no momento em que a decisão de acesso à profissão é tomada. A opção pela medicina ou farmácia é efectuada no momento da escolha da formação adequada e necessária, ainda que subjectivamente possa ter sido tomada antes.

As motivações para a escolha de uma profissão em Farmácia têm sido amplamente estudadas e vários artigos apontam interessantes linhas de investigação, referindo impactos diversos em raças ou grupos étnicos (Cline, Mott *et al.*, 1999), assinalando interacções entre traços atitudinais, etnicidade, factores académicos e influências familiares (Willis, Shann *et al.*, 2006a), relevando estatuto e perspectivas de carreira (Willis, Shann *et al.*, 2006b) ou factores como auto-emprego e condições salariais a par do gosto pela ciência e relacionamento interpessoal (Roller, 2004). São profusos os estudos versando as aspirações de carreira ou perspectivas de acesso à profissão por parte da população estudantil dos cursos de farmácia; internacionalmente encontramos vários exemplos desta realidade, como o trabalho de Syracuse *et al* (2004) em que se revela que a maioria dos estudantes possui uma orientação de carreira para “cuidados

directos ao paciente” embora se encontrem preocupações de que esta não seja a realidade da distribuição no retalho; a percepção de uma carreira ligada ao cuidado ao paciente é comparável a outras subculturas profissionais como a enfermagem e medicina (Davey, Evans *et al.*, 2006; Horsburgh, Perkins *et al.*, 2006). As intenções altruístas são mesmo apontadas, em auto-relato, como um dos factores mais proeminentes da escolha de carreira, sendo os factores científicos, a probabilidade de emprego e a possibilidade de auto-emprego os seguintes na linha de consideração (Davey, Evans *et al.*, 2006; Capstick, Green *et al.*, 2007).

Em Portugal, a escolha da formação em Farmácia ou Ciências Farmacêuticas surge frequentemente em segundo lugar no painel das formações em saúde. Para estes estudantes o acesso é feito pela formação, e não pela identificação com a profissão de farmacêutico. Na presente amostra a maioria dos entrevistados relata o desconhecimento prévio da profissão de farmacêutico, que acaba por surgir somente do decurso da formação ou mesmo na entrada efectiva no mercado de trabalho. Verificamos a inversão da forma de acesso à profissão, uma vez que contrariamente à identificação e posterior escolha da formação temos uma escolha (forçada muitas vezes) da formação e posterior (potencial) identificação com a profissão.

O significado de ser profissional é uma importante construção discursiva, tornando o indivíduo muitas vezes único e valioso, alicerçando os seus pressupostos nas expectativas ocupacionais, organizacionais e sociais (Clarke, Brown *et al.*, 2009). A etiqueta “profissional” é um mecanismo de controlo à distância pela construção de identidades laborais e condutas apropriadas (Fournier, 1999). As identidades normativas particulares de cada organização são construídas numa arena política e promovidas pela linguagem (Clarke, Brown *et al.*, 2009). Quando o trabalho é visto como vocação (chamamento) assume uma significância pessoal e social (Pratt e Ashforth, 2003) e os indivíduos experienciam maior satisfação com o trabalho e a carreira, maior satisfação com a vida e são menos atreitos a stresse, depressão e conflito entre trabalho e não-trabalho (Bunderson e Thompson, 2009). Apesar dos consensos académicos não é claro o conceito de vocação na sociedade contemporânea, sendo difícil prever a forma como afecta as atitudes e comportamentos: “As Bellah *et al.* (1985: 69) explained, “Committing one’s *self* to becoming a ‘good’ carpenter, craftsman, doctor, scientist, or artist anchors the *self* within a community practicing carpentry, medicine, or art.” In this

way, occupational membership becomes “the richest sort of material for a common [i.e., socially connected] life” (Durkheim, 1951: 578). Every occupational community develops a set of beliefs about the importance of its work to society and articulates an ideology to explain and justify that importance (Van Maanen and Barley, 1984; Trice, 1993). One might also argue that this is ultimately a story of identification rather than calling (...)” (*idem, ibidem*: 39). Segundo Elangovan *et al* (2010) o conceito de vocação tem três características fundamentais: i) a acção orientada pelo chamamento (religioso ou não), ii) o sentido de clareza do propósito e missão pessoal e iii) as intenções pró-sociais. Na verdade, pela análise realizada aos dados percebemos a débil expressão do chamamento no sentido em que a escolha efectiva da formação, logo profissão, de farmacêutico é confinada a poucos no plano de uma escolha programada. A identificação com a profissão como razão de escolha da formação acontece, relatada, por 7 dos 50 entrevistados (14%). A noção secularizada de chamamento radica-se numa perspectiva moderna e mais prevalente, a ligação às ocupações, como o cumprimento dos valores pessoais e sentimento de dever, com o sentido da verdade para com a auto-consciência e fazer o que se acha certo (Elangovan, Pinder *et al.*, 2010). Um estudo de Bellah *et al* refere que os indivíduos diferenciam trabalho, carreira e chamamento (vocação): o trabalho é visto como um meio de subsistência e caminho para o sucesso económico e segurança, ao passo que a carreira é uma sequência de trabalhos que oferece a noção de atingimento, avanço, auto-estima e posição social e a vocação é um trabalho que se torna moralmente inseparável da vida do indivíduo (Elangovan *et al*, 2010: 431, citando Bellah, Sullivan *et al.*, 1996)

A ideologia de serviço encontra-se presente na narrativa do papel profissional do farmacêutico, especialmente nos farmacêuticos comunitários, vinculada ao normativo de base social. De acordo com Hall e Chandler (2005) o indivíduo está convencido de que está a fazer o correcto, diminuindo ou eliminando o conflito e questionamento internos. A motivação para encontrar um sentido para a vida, inclusivamente no trabalho, é um factor crítico no estabelecimento e manutenção da procura da identidade, tal como na logoterapia de Frankl se nota a importância da evocação da vontade individual em criar sentido a partir do estado de latência (Elangovan, Pinder *et al.*, 2010). Este processo pode ser a reacção a um sentido de insatisfação com o estado actual de trabalho ou condições de vida, bem como uma resposta a eventos críticos (*idem, ibidem*) que se têm assumido como sinais prevalentes na força de trabalho

moderna (Bolman e Deal, 2003). Os incidentes críticos ou eventos da vida podem ser instrumentos catalisadores da perseguição de uma vocação (Dik, Duffy *et al.*, 2009), o que se exemplifica com o trabalho de Wrzesniewski (2002) versando as mudanças de carreira de algumas pessoas, procurando algo mais significativo para si depois dos acontecimentos de 11 de Setembro de 2001 em Nova Iorque. Treadgold (1999) afirma que trabalhar numa profissão com o sentido de vocação se encontra ligado a menores níveis de stresse e depressão e uma maior clareza no auto-conceito. Ter uma orientação para uma vocação, por contraste com a orientação para um trabalho ou carreira, pode diminuir o impacto dos stressores laborais, levando o indivíduo a encará-los como desafios positivos e distraíndo a sua atenção da possibilidade de falhar para a realização da tarefa em si mesma (Elangovan, Pinder *et al.*, 2010: 436).

Na esteira das teorias de *fit* entre indivíduo e organização, Bocchino *et al.* (2003) afirmam que a existência de uma maior congruência de valores entre indivíduo e organização implicará menores percepções de violação do contrato psicológico. Esta questão assumirá especial relevância e poderá ser testada na congruência dos valores associados às visões de organização e empregado no que se refere ao exercício profissional. O nível de profissionalismo percebido das instituições, passando pela representatividade do profissional por via da identidade organizacional, pode contribuir para uma relativamente menor importância do normativo social. Explicando, a importância da identidade profissional será tanto maior quanto menos representativa a identidade organizacional for. Nos casos em que a identidade organizacional, por inerência sectorial ou especificidade da organização, for considerada suficientemente relevada no contexto macro-profissional e/ou social, menos relevância assumirá o normativo identitário da profissão contido no contrato social. A identidade é um tópico fundamental para os indivíduos nas organizações, e na existência de diferenças irreconciliáveis entre a identidade promovida pelos gestores e a perfilhada pelos empregados, pode assistir-se a uma polarização com efeitos poderosos no sentimento de quem o indivíduo é e aquilo que defende (Humphreys e Brown, 2002).

A produção da identidade tem um elemento baseado na performance, construído a partir do conceito de Goffman de encontros sociais em que os indivíduos se comportam de forma a anunciar e representar quem são de forma interactiva (Beech, 2008). Os profissionais podem encontrar estabilidade num ambiente ambíguo usando âncoras de

identidade como ser perito ou diferente (*idem, ibidem*). As representações (físicas, simbólicas, verbais, textuais e comportamentais) tornam-se impregnadas de significado e são tidas como parte da identidade (*idem, ibidem*).

A identidade pessoal possui duas dimensões: i) de regulação (práticas discursivas de definição identitária) e ii) de produção de identidade (actividades interpretativas envolvidas na reprodução da identidade pessoal). Os aspectos regulatórios são vistos como uma forma de controlo normativo operando uma tentativa de comprometimento do trabalhador com a organização via identificação, ainda que seja possível a subversão ou resistência (Alvesson e Willmott, 2002; Beech, 2008). A presença de identidades organizacionais relevantes e fortemente implantadas, contando que cumpram os requisitos nomeadamente de extensão ou continuidade do *self*, poderá funcionar como supletiva do profissional. Esta realidade revela-se porventura maioritariamente ao nível normativo.

Um resumo gráfico das principais razões para a escolha da formação dos entrevistados encontra-se na figura seguinte:

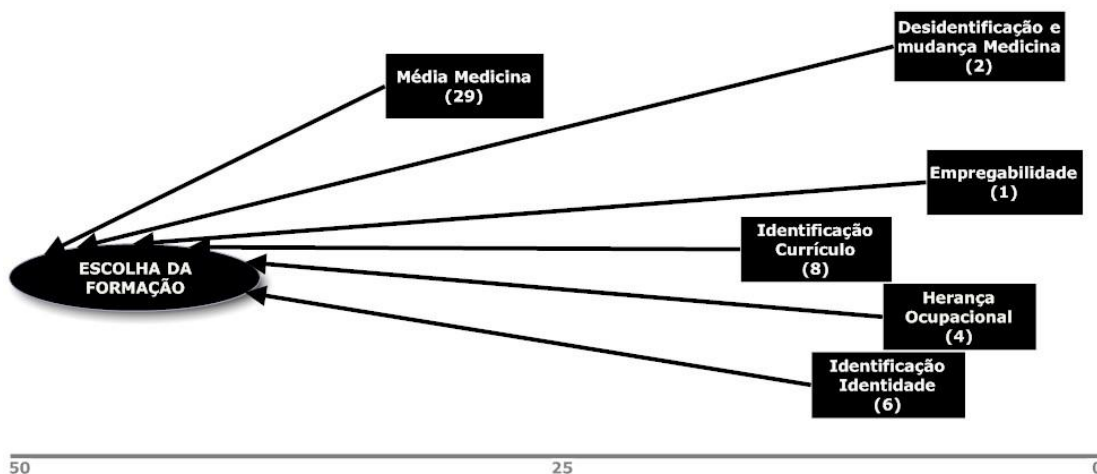


Figura 25. Razões para a escolha da formação em farmácia

5.3.1. A Escolha da Formação (entrada no Curso Superior)

A importância da identidade profissional faz-se sentir depois do acesso à profissão, informada pelas formas de acesso, mais ou menos ritualizadas, e pelas actividades das entidades reguladoras, nomeadamente as Ordens Profissionais. Se não se considerar a carreira enquanto percurso, incluindo o acesso à formação obrigatória, não se perceberá quando é que a identidade profissional se torna relevante. Na realidade, ela poderá estar no acesso à formação ou no acesso ao mercado e consequentes relações de emprego. No

caso concreto dos farmacêuticos, a sua presença é notória na análise que fazem da relação de emprego e não no acesso à formação obrigatória para a profissão, sendo as razões da sua escolha, na maioria dos entrevistados, motivadas pela alta média de entrada no curso de medicina. A tipologia das escolhas surge como segunda linha depois da triagem dos *numerus clausus* de medicina.

No caso dos alunos que cursaram Farmácia ou Ciências Farmacêuticas poderemos definir dois perfis: i) os que integraram o resultado, por ser uma escolha efectiva, ainda que não a primeira ou o fizeram como reacção à frustração e ii) os que activamente procuraram a mudança de curso e não o conseguindo, desistiram dessa acção ou que apenas no final da formação em Farmácia procuraram outras formações¹⁰.

5.3.1.1. Herança Ocupacional

A importância dos antecedentes familiares nas escolhas vocacionais de carreira encontra-se evidenciada em vários estudos (Anderson, 1995; Bagger, Li *et al.*, 2008). No sector da Farmácia comunitária a herança ocupacional é um dos aspectos relevados por um conjunto, ainda que minoritário, dos indivíduos entrevistados (4, 8%). Nenhum dos farmacêuticos de outro subsector afirmou esta como sendo a razão de escolha do curso superior. Refira-se ainda que a herança ocupacional se encontra associada, nos quatro entrevistados, à propriedade de uma farmácia por familiar directo do 1º grau, nomeadamente pai ou mãe. Em dois casos a tradição familiar ultrapassa já duas gerações.

Entrevista: 3; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Sou filha de farmacêutica... começa por aí, pronto, tenho, sempre tive interesse na, na área de saúde, a minha mãe sempre teve farmácia desde que eu tenho 6 anos portanto... Agora, a decisão de trabalhar nesta farmácia é perfeitamente natural, é a ordem natural da vida, como se costuma dizer...

¹⁰ É de referir que na amostra deste estudo apenas se consideraram farmacêuticos inscritos na Ordem. Deste modo foi possível encontrar indivíduos que fizeram novos cursos após Farmácia, mantendo-se inscritos mas não os que desistiram da formação académica em Farmácia ou que apesar de a concluírem ingressaram em profissões incompatíveis com a inscrição na Ordem ou que nela não encontram obrigação ou necessidade.

Entrevista: 6; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

É de família. O meu pai já é farmacêutico. Como de pequenina me habituei a vir para aqui foi, pronto criando o bichinho depois decidi na faculdade, quando fui para a faculdade decidi tentar...

Entrevista: 8; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) a minha mãe é farmacêutica, o meu bisavô foi, era, era farmacêutico e portanto talvez aí, apesar de não ter sido, há aquelas situações, “ah, tu tens uma farmácia vais para farmácia”, mas não esse o caso... Quer dizer, não fui minimamente influenciada para seguir o curso de farmácia, foi por auto-criação... Que o decidi ser.

5.3.2. Identificação com o Currículo da Formação

A identificação com o currículo do curso surge como justificação para a sua escolha por 11 (22%) dos entrevistados:

Entrevista: 39; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria

(...) essa decisão toma-se no final do secundário, eu não me dirigi, ou não, não tinha em mente ser farmacêutico, eu tinha em mente sim fazer algo relacionado, extremamente relacionado com química, com biologia, com a parte de ciências, obviamente, mas mais química e biologia que me permitisse desenvolver trabalho de laboratório, que era algo que eu gostava de fazer (...) mas existiam outros cursos como bioquímica, engenharia química que também me interessariam, acabei por optar por ciências farmacêuticas (...)

Entrevista: 45; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Começou para preencher os papéis. (...) eu gostava de química e biologia e não, e era uma das saídas, eu não gostava de medicina porque não gosto de sangue, não havia muitas saídas. Era essa ou ambiente, optei por farmácia.

5.3.2.1. Identificação com a Identidade Profissional

A escolha do curso baseada na identidade profissional do farmacêutico é referida por 7 (14%) dos entrevistados.

Entrevista: 1; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) sempre ficava fascinada, isto é uma coisa ridícula, o negócio do meu avô era ao lado de uma farmácia e eu adorava e sempre gostei da dinâmica da farmácia, porque eu acho que o farmacêutico não é o simples, eu costumo dizer, se eu quisesse vender medicamentos era muito fácil, qualquer um vende. (...) E foi, foi o gostar da, da profissão em si que me fez continuar, tanto que quando eu me queria candidatar à universidade o meu pai medicina, medicina, medicina, e eu não, gostava de farmácia. Eu dizia sempre, eu gostava de farmácia, toda a gente dizia não, farmácia não. Não, mas eu gostava de farmácia e, e pronto e assim segui.

Entrevista: 29; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) a minha primeira opção foi farmácia, e eu acho que isto tem a ver, eu não tenho, portanto é assim apesar da farmácia, a opinião pública é de que um, quase um lobby familiar, não é, quer dizer, mas eu não tenho história de família, ninguém farmacêutico, e eu acho que surge um pouco porque no 9º ano tive uma professora que me marcou bastante, que é farmacêutica e que estava inserida numa aldeia, portanto tinha a farmácia numa aldeia e tinha um papel muito preponderante e muito marcante na aldeia mesmo perante as pessoas e eu acho que aquilo me marcou e, pronto, acho que foi mesmo a partir daí que eu achei que tinha alguma vocação para ser farmacêutica.

5.3.2.2. Outras Razões

Aqui incluem-se as referências expressas à empregabilidade, feitas por apenas um indivíduo (2%):

Entrevista: 31; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Bem, isto eu não foi propriamente uma decisão... Eu acho que nós quando, quando o, quando nos candidatamos à faculdade ninguém sabe muito bem ao certo para o que vai. (...) Também dizia-se que havia muito emprego, apesar de ter só 18 anos já pensava nisso e pronto, e depois candidatei-me

Decisões com atalhos heurísticos:

Entrevista: 4; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

F: Inicialmente, era, ou veterinária, ou farmácia... Há, de facto, as duas situações e depois acabei por... foi, aquilo foi mais por impulso, na altura impulso. Porque fiz na altura uns testes psicotécnicos e portanto... Eram as duas áreas que eles me aconselhavam mais.

Entrevista: 20; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Quando eu estava no, no liceu, na altura ainda se chamava liceu a isso, decidi que queria ser engenheira química. E essa decisão foi até ao fim do 12º ano, e estava convicta que era isso, quando eu fui preencher os papéis para fazer a candidatura à faculdade resolvi pôr farmácia em primeiro lugar. É estranho, não é? É estranho porque cheguei a casa, os meus pais perguntaram então o que é que eu tinha posto, não sei quê, eu disse farmácia, eles ficaram a olhar para mim “farmácia? Nunca tinhas falado nisso cá em casa”. Não sei o que é que me deu naquele dia, pronto, decidi, acho que comecei a pensar que, se calhar engenharia química se fosse para dar aulas não ia gostar, pronto, naquela altura não sei bem quais foi os motivos que me levaram a tomar esta decisão assim repentina e mudar de ideias naquele dia, pronto.

5.3.2.3. A Medicina (querer e não querer) - Média de Curso e Identidade Profissional

Da análise das entrevistas ressaltam vários grupos com referência ao curso de Medicina ou à profissão de Médico. De facto, para além da indicação expressa por parte de 29 indivíduos (58% dos entrevistados) de que teriam como primeira opção a Medicina e tal só não se efectivou por insuficiência da média de acesso ao ensino superior, observamos a formulação da escolha da formação em Farmácia (ou Ciências Farmacêuticas) como resultado de um processo de exclusão da Medicina numa primeira linha de decisão em 10 casos (20%). *

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Identificação com Medicina (1ª opção)	27 (54%)	2, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27, 28, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 46, 47, 49, 50	Sem padrão
Identificação com Medicina (eliminação por média <i>a priori</i>)	2 (4%)	7, 39	Sem padrão
Não-Identificação com Medicina	10 (20%)	3, 8, 18, 20, 26, 30, 31, 43, 45, 48	Sexo Feminino: 8; Subsector Farmácia Comunitária: 7
Desidentificação com Medicina (mudança de curso)	2 (4%)	33, 42	Sem Padrão

Tabela 25. Escolha do curso superior e identificação com medicina

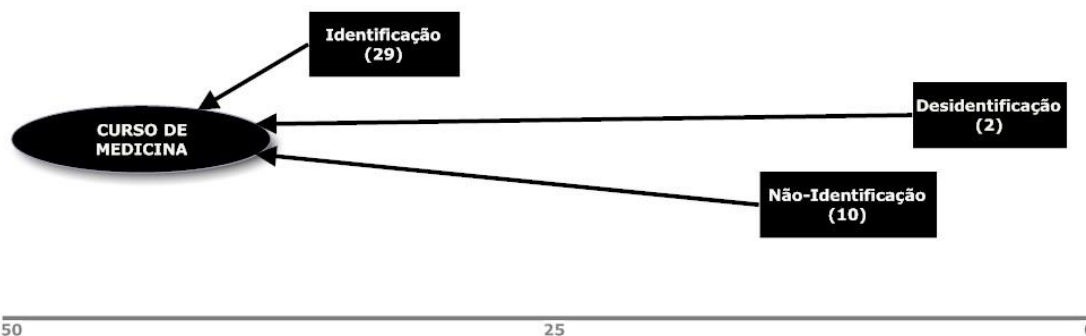


Figura 26. Estado da identificação com curso de medicina, à data da escolha da formação

A Medicina surge por referência explícita no momento da escolha da formação em 41 entrevistas (82%). Eis alguns excertos relativos à insuficiência de média:

Entrevista: 2; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Meti medicina, medicina dentária, depois ciências farmacêuticas que eu sou-lhe sincero na altura nem sequer sabia que era um curso. E vi aquilo, pronto tudo bem também se mete ciências farmacêuticas...

Entrevista: 9; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Eu nunca quis vir para farmácia, assim como para aí 90% dos farmacêuticos, concorri, eu queria entrar em medicina e uma das opções seguintes foi farmácia e foi assim que eu vim parar à farmácia. Fiz algumas tentativas posteriores para mudar para medicina, ainda hoje pondero essa hipótese apesar de não ter sido muito fácil mas...

Os *numerus clausus* determinam de forma consciente e expressa a escolha de dois dos entrevistados (4%), nem chegando a fazer a opção de Medicina apesar de essa ser a sua preferência:

Entrevista: 39; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria

(...) na altura, algo para qual teria mais aptidão e em função das notas que eu tinha e as opções que, que teria de saídas para o ensino superior, ciências farmacêuticas regra geral têm um, têm, tinham e creio que ainda têm uma média de entrada até relativamente alta.

Entrevista: 7; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) eu gostava muito, a ideia que, que eu tenho em termos de carreira, ainda hoje tenho assim um certo saudosismo, é realmente não ter tido média para entrar em medicina. E, e como eu me apercebi no 12º ano que, que não ia haver hipótese escolhi farmácia e na farmácia, na altura ciências farmacêuticas, porque eu entrei em 88.

Residualmente dois entrevistados referem transferências de Medicina para Farmácia, em época pré *numerus clausus*.

Entrevista: 42; Sexo: Masculino; Subsector: Análises Clínicas

Isso no meu caso é uma história um bocado complicada, eu estava em medicina. E depois quando comecei a ir para as aulas de anatomia cheguei à conclusão que não valia a pena ser médico. E então o curso mais próximo era, era farmácia, dava também equivalência e não sei quê, fui para farmácia e pronto...e gostei.

Num outro registo, e que exploraremos mais à frente sob o tema da compatibilização entre o trabalho e a família, surge uma referência a um dos vectores de acesso à profissão pelo contexto (essencialmente na farmácia comunitária) que permite(iu) às mulheres casadas e com filhos a manutenção de uma actividade produtiva, continuando a desempenhar o trabalho familiar (a este respeito ler Rocha, 2004: 358 e seguintes).

Entrevista: 33; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Eu... entrei em medicina. E mesmo antes de começar o ano lectivo a minha mãe achava, na altura porque isto foi em, eu entrei em 70 na faculdade e nessa altura ela

Análise de Dados

chamou-me a atenção para a vida de um médico na altura e dizia-me ela que um médico tinha que ter toda a disponibilidade do mundo, e uma mulher que quisesse ser uma boa médica, que quisesse ser, ter uma família normal tinha que ser uma heroína e aliás ela dizia que era totalmente impossível, pelo menos ela não conseguia imaginar essa possibilidade, e ela, porque o sonho dela tinha sido ser farmacêutica mas por questões de doença não, não concluiu. Dizia-me ela na altura “olha, tu se quisesse tirar o bacharelato conseguias ter a direcção de uma farmácia e a tua vida era muito mais calma, muito mais tua “, pronto e eu comecei a pensar, a pensar e pensei, naquela altura “3 anos, medicina são tantos”.

Ambos os entrevistados são ex-proprietários de laboratórios de análises, entretanto adquiridos por empresas com uma dimensão superior, assumindo ainda a Direcção Técnica.

Dos entrevistados que não optaram declaradamente por Medicina por desidentificação, 5 (10%) escolheu farmácia pelo currículo da formação, 1 (2%) foi influenciado por um dos pais, farmacêutico e proprietário, 1 (2%) escolhe por identificação com a profissão de Farmacêutico e 1 (2%) afirma que com a exclusão da hipótese de medicina farmácia se torna a escolha “mais óbvia”. 7 (14% do total) destes entrevistados estão no subsector da farmácia comunitária e 3 (6%) são proprietários.

As transferências de Farmácia para Medicina não estão contempladas nesta análise, não tendo sido entrevistado nenhum ex-farmacêutico, apenas farmacêuticos no activo, e destes nenhum se encontrava a cursar Medicina.

5.3.3. Escolha do Sector de Actividade

A escolha do subsector de actividade pode surgir durante a formação e por causa desta ou no momento da entrada efectiva no mercado de trabalho, após a conclusão do estágio obrigatório que, na maioria dos casos, se desenvolve em farmácia comunitária, hospitalar ou ambas. Dependendo do ano de formatura e da escola existem ramos optativos que canalizam os alunos para as diferentes áreas de actividade; essas referências encontram-se expressas nas razões de escolha ou na ocasião da escolha.

5.3.3.1. Farmácia Comunitária

A entrada na farmácia comunitária é impelida, em cursos como o da Faculdade de Farmácia da Universidade de Coimbra, pela maior facilidade de acesso a um contexto

de estágio obrigatório. É o maior subsector no volume de emprego. O acesso é facilitado pelos inúmeros protocolos de estágio e pela procura por parte das entidades empregadoras. A análise das entrevistas define comportamentos diferenciados em duas fases: i) a escolha antes da entrada no mercado de trabalho, antes do estágio obrigatório e ii) a escolha depois da entrada no mercado de trabalho. Analisando a intenção de escolha declarada reportada ao momento de final de curso e pré-entrada no mercado de trabalho, temos os seguintes dados:

	Frequência Absoluta (Freq. Relativa - Sector)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Opção Declarada (inclui 4 de herança)	7 (29%)	3, 6, 8, 11, 15, 30, 45	Sexo feminino: todos
Não Opção Declarada	11 (46%)	1, 4, 9, 12, 18, 21, 23, 26, 27, 31, 38	Sexo feminino: 7
Sem Opinião Declarada	6 (25%)	13, 17, 19, 28, 44, 46	Sem padrão

Tabela 26. Postura dos farmacêuticos comunitários face à escolha do subsector antes da entrada no mercado de trabalho

Exemplificando a opção declarada:

Entrevista: 45; Sexo Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Nunca pus hipótese de outra. (...) tipo eu gostava de farmácia de oficina. (...) portanto foi o mais indicado, nem se pôs a hipótese de outra coisa.

Entrevista: 15; Sexo Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Farmácia de oficina, sem dúvida nenhuma, não me interessava análises, a parte de investigação também achava que não, era mesmo farmácia de oficina.

Exemplificando a não opção declarada:

Entrevista: 18; Sexo Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) e o que é que eu vou fazer agora? Farmácia de oficina não quero.

Entrevista: 27; Sexo Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) e fiz a minha opção pela farmácia de oficina, se calhar no início até um bocadinho contrariada a pensar “ai o que eu perdi”, ou “o que eu deixei” (...)

Os dados relativos às opções de escolha já depois do acesso ao mercado de trabalho, maioritariamente por via do estágio, corporizam uma tipologia tripartida: i) a confirmação da opção pelo subsector, ii) a opção por comparação entre experiências

Análise de Dados

funcionais e iii) a opção por disponibilidade de emprego, sustentada não pela opção primária mas pela impossibilidade de acesso a outros subsectores.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Confirmação da Opção Inicial	7 (29%)	3, 6, 8, 11, 15, 30, 45	Sexo feminino: todos; idade entre 25 e 36 anos: 7
Opção por Comparação Funcional	6 (25%)	1, 4, 12, 17, 28, 46	Sem padrão
Opção por Disponibilidade/Oportunidade de Emprego	11 (46%)	9, 13, 18, 19, 21, 23, 26, 27, 31, 38, 44	Sexo feminino: 7

Tabela 27. A escolha do subsector farmácia comunitária após entrada no mercado de trabalho

A confirmação da escolha inicial acontece para os 7 entrevistados que declararam intenção de trabalhar em farmácia comunitária. No que diz respeito à opção por comparação funcional, nomeadamente das experiências providenciadas pelo estágio, observamos 6 indivíduos, sendo que 3 haviam descartado a hipótese comunitária à partida e outros 3 não possuíam opinião expressa sobre a matéria. Já na categoria da escolha por disponibilidade ou oportunidade de emprego, sobrepondo-se à vontade de procurar outros subsectores, encontramos relatos em 11 indivíduos, sendo 8 coincidentes com os que descartaram esta opção numa primeira fase e os restantes 3 indivíduos não indicaram tendência prévia de escolha.

Exemplificando a opção por comparação funcional:

Entrevista: 1; Sexo Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Aliás quando fui trabalhar não essa, não era essa ideia que tinha, era mesmo o estágio e depois seguir para outra área. Mas, fiquei fascinada, provavelmente pelo sítio onde trabalhei que me fez gostar imenso e agarrar a farmácia de oficina.

Entrevista: 28; Sexo Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) a minha selecção foi feita no estágio, eu estagiei três meses em hospital, estagiei três meses em farmácia, logo no primeiro dia quando cheguei à farmácia disse para mim “é isto que eu quero” e no primeiro dia quando cheguei ao hospital, que foi depois, disse “não, não tem nada a ver”.

Relativamente à opção por disponibilidade ou oportunidade de emprego:

Entrevista: 27; Sexo Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) e ao mesmo tempo optei por aquilo que seria a via mais, porque eu acho que, normalmente, nós começamos a trabalhar porque a farmácia de oficina é a via mais rápida, é a via mais imediata de começar a trabalhar. Se calhar se, se não houvesse oferta de trabalho o farmacêutico teria que se desvencilhar e, e fazer, se calhar, como outras profissões ir à procura de, e ter a certeza que é isto que eu quero, nós funcionamos um bocadinho de “ok, ah, precisam, então vamos lá experimentar”. E, penso que funciona um bocadinho assim, tanto que às vezes há colegas que se calhar não têm tanta vocação e que acabam por estar lá e depois acabam por sair, ou acabam por ficar porque é uma via fácil de começar a trabalhar porque há necessidade de, do nosso trabalho. Pronto, e se calhar neste momento a decisão de ter, de ir para farmácia de oficina quer dizer já era uma coisa que... não posso dizer que eu quisesse mas também, se calhar, foi um bocadinho assim do género, houve uma certa pressão para começar a trabalhar, eu disse, “ok, então vou trabalhar, depois logo se vê mestrado, outras coisas”.

Entrevista: 31; Sexo Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Depois, pronto fiquei na farmácia, como trabalho na farmácia, mas gostaria muito de trabalhar em análises porque eu acho muito interessante, e trabalho na farmácia porque, se calhar porque se tornou mais cómodo, só, só nos é permitido estágio em farmácia hospitalar, só nos é permitido, quer dizer, é permitido, podemos ter mas não é pela faculdade. E não é obrigatório, o estágio obrigatório é só farmácia comunitária e portanto acaba por ser mais complicado ir para uma das outras áreas.

5.3.3.2. A Herança Ocupacional

Os 4 entrevistados que referem a herança ocupacional como razão de escolha da formação assumem que a entrada no subsector da farmácia comunitária se faz de forma natural, por essa mesma razão:

Entrevista: 3; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) sempre tive interesse na, na área de saúde, a minha mãe sempre teve farmácia desde que eu tenho 6 anos portanto...(...) Eu penso que foi mesmo gosto pessoal de ver o dia-a-dia da minha mãe e gostar de fazer o que ela faria, penso que foi por aí. (...) farmácia foi um, uma coisa natural, ou seja, nunca vi, entre aspas, nenhum tipo de pressão para fazer isto, foi uma evolução natural, pronto, acabar no melhor, estar no colégio, ir para o liceu fazer química porque seria, teria mais interesse na, em farmácia, seria química do que seria saúde, acabar química entrar na faculdade e fazer farmácia, pronto. (...) Agora, a decisão de trabalhar nesta farmácia é perfeitamente natural, é a ordem natural da vida, como se costuma dizer...

Entrevista: 6; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

É de família. (...) O meu pai já é farmacêutico. (...) É, é o director técnico da farmácia. (...) E como gosto disto, depois no estágio vi que é isto que eu gosto, que é isto que eu quero fazer, pronto, nem vale a pena pensar mais nisso. (...) o meu avô também, o meu avô não era farmacêutico mas também trabalhava, ajudante, trabalhava na farmácia. (...) O meu tio, irmão do meu pai, também era farmacêutico, que já faleceu. Eu acho que cresci neste meio...

5.3.3.3. Indústria Farmacêutica

A entrada na indústria farmacêutica é relatada pelos 5 entrevistados do subsector como sendo fruto de uma escolha deliberada e em que a concorrência obriga à posse de um perfil diferente do farmacêutico comunitário, bem como a possibilidade de uma carreira de maior sucesso relativo:

Entrevista: 39; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) a maior parte do mercado para ciências farmacêuticas são as farmácias, a maioria dos meus colegas, talvez os, os meus colegas do meu ano, talvez não, mas a maior parte dos, dos farmacêuticos acabarão por trabalhar numa, numa farmácia mas com, com alguma procura se consegue encontrar outras, outras saídas profissionais. (...) não foi o estágio na farmácia comunitária que me fez não querer farmácia comunitária, se tivesse tido alguma influência tinha sido no sentido contrário porque eu gostei bastante do estágio que fiz. Mas eu gosto muito de, de trabalhar em áreas diversas, em ser desafiado diariamente, vamos ser um pouco cínicos, talvez, usar a cabeça e não, não se passa isso numa farmácia comunitária, mas obviamente dado a particularidade do trabalho acaba por ser demasiado repetitivo e dependendo de farmácia para farmácia pode ser demasiado limitativo e a indústria farmacêutica para além de estar ligada à área de tecnologia farmacêutica, que é uma área diferente, uma área mais técnica e, se calhar, menos de, acho de interacção com o, com o utente, despertou-me o interesse (...)

Entrevista: 49; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) eu queria indústria, efectivamente sempre quis, sempre quis indústria, gostava da área, sempre foi a área que mais me, mais me aliciou, por causa da, é assim farmácia gostei, só que era, era algo que ao fim de algum tempo uma pessoa acomodava-se, não havia muito por onde progredir, mesmo em termos salariais, em termos de progressão na carreira, a farmácia de oficina era algo que não, que eu sabia que ao fim de um ano, dois anos, já começava a entrar na rotina. De facto indústria era aquela que pelas várias vertentes que tem, quer a área regulamentar, a área de produção, de controlo de qualidade, a área de garantia de qualidade, que é a parte mais documental mas ligada à parte, à vertente fábrica, ou seja tem, tem uma grande variedade de oferta, e em termos de progressão de carreira e naquele estímulo que, que eu sinto falta a indústria oferece.

5.3.3.4. Análises Clínicas

Dos 13 entrevistados do subsector das análises clínicas 4 cursaram o ramo de opção da licenciatura, tendo os restantes optado pela formação pós-graduada posterior ao acesso ao mercado de trabalho.

5.3.3.5. A Referência à Medicina

A escolha das análises clínicas surge para 3 dos entrevistados como o sector com maior proximidade da actividade clínica, suplementando a não entrada em medicina:

Entrevista: 7; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

E em 88 o curso tinha sofrido uma, houve uma reforma e havia a perspectiva depois das análises clínicas ser um ramo de, em que haveria uma pós-graduação seguinte à licenciatura, uma, um desenvolvimento, no fundo da área de uma forma mais concreta e, e isso agradava-me, e as análises clínicas era da reforma a que eu ficava mais perto da clínica...

Entrevista: 22; Sexo: Masculino; Subsector: Análises Clínicas

É a mais próxima da patologia. É a que gosto... gosto muito... é terrível ouvir isto de um farmacêutico.

Dos 13 entrevistados deste subsector 7 escolheriam medicina em primeira opção e 2 solicitaram mudança de curso de medicina para farmácia; o subsector representa assim 26% dos entrevistados e 31% do total das intenções não cumpridas, independentemente das razões, de cursar medicina.

5.3.3.6. A Referência aos outros Subsectores da Farmácia

Uma das entrevistadas do grupo etário mais avançado (65 anos), licenciada há 31 anos refere a opção pelas análises clínicas como sendo uma moda, aliada à noção de menor valia da farmácia comunitária:

Entrevista: 14; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Na altura estava na moda, um bocado, as análises clínicas. Estava na moda, a parte, eu tenho noção que na altura, naquela altura toda a gente ia para análises clínicas, porque a farmácia também estava um bocadinho, análises clínicas e era a indústria farmacêutica, era uma área para onde muita gente ia, e ia para o ensino, para farmácia de oficina ia-se muito pouco, porque era uma área assim que... assim um bocadinho para técnicos de, técnicos de farmácia e tal não(...) Na altura acho que era uma coisa que dignificava pouco o farmacêutico, achava que um farmacêutico assim, farmacêutico de oficina achava um bocadinho assim, se calhar também porque estava um bocado na moda as análises clínicas. Muitas das minhas colegas na altura foram todas para análises clínicas.

Análise de Dados

São modas, agora vai tudo para, para a farmácia de oficina são, tudo como quem diz, vai muita gente.

Em sinal contrário, uma entrevistada com 38 anos, licenciada há 16 anos, refere o sector como sendo pouco escolhido pela sua geração:

Entrevista: 7; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Era uma área assim menos escolhida pelos meus colegas, nós éramos 70, lembro-me perfeitamente e acho que para análises clínicas foram 3. No meu ano, depois eu acho que as coisas já não estão assim, muito assim...

A escolha do subsector pode sustentar-se na ideia base do interesse pessoal. Contudo, interessa salientar nesta análise as referências explícitas ao subsector da farmácia comunitária como sendo menos interessante e menos exigente com um tom pejorativo (4 dos entrevistados, 30% do subsector):

Entrevista: 29; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) a facilidade de conseguir um emprego na parte, na farmácia comunitária era, quer dizer, facilíma e em termos económicos justável também e portanto eu acho que isso era, era... fácil enveredar por esse caminho. Como eu tinha portanto trazia aquele bichinho, passo a expressão das cadeiras da faculdade, como o meu estágio não me preencheu o suficiente para que eu pudesse decidir pela parte comunitária...

Entrevista: 33; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) e eu realmente eu, a resposta que eu lhe dei foi “ah, que horror andei eu 5 anos numa faculdade para ir fazer embrulhos para trás de um balcão”. Eu não, não, eu gosto de, sempre gostei muito de trabalhos manuais, trabalhos de mão, não é, e... achava que nunca me realizaria profissionalmente se fosse para uma farmácia portanto gostava muito mais de um trabalho de laboratório, portanto foi assim que eu decidi (...)

5.3.3.7. Farmácia Hospitalar

Os 6 entrevistados de farmácia hospitalar referem razões diversas para a sua escolha sectorial. Para 2 indivíduos a divisão do estágio obrigatório em farmácia comunitária e farmácia hospitalar permitiu confirmar, com o contacto, a escolha hospitalar:

Entrevista: 2; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Hospitalar

(...) quando terminávamos o curso tínhamos que fazer uma parte de um estágio se 6 meses, que podiam ser 6 meses em farmácia oficina, ou 4 meses em farmácia oficina e 2 meses em farmácia hospitalar. E, e na altura quando me perguntaram o que é que eu queria fazer “eu quero, quero fazer as duas” (...) Quando, quando terminei a parte do...

estágio na farmácia de oficina foi quando surgiu esta oportunidade e eu até era para ir para um outro hospital (...)

As oportunidades de carreira estão expressas em 4 entrevistas. Destas, apenas numa se menciona a procura activa do sector; os restantes entrevistados viram-no como uma possibilidade mas não o perseguiram especificamente:

Entrevista: 35; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Acho que esta, na realidade, é aquela que, que mais gosto e que sinto, sinto-me mais realizado e que se começou a desenhar como uma das áreas, não só prometedoras, na altura, em termos de futuro profissional, como na realidade vir ao encontro daquilo que eu procurava como profissão. (...) Portanto, à partida aquilo que se começava a desenhar na realidade em termos profissionais e, era sem dúvida a farmácia hospitalar e o facto de eu ter subido... e continuo a gostar imenso da profissão.

Entrevista: 25; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

(...) foi uma oportunidade que surgiu em conseguir ir para o hospital de (cidade)...uma colega, ex-colega que se aposentou e ficaria lá uma vaga (...). Depois surgiu oportunidade da colega aposentou-se, disseram-me “é agora, ou nunca. Ou aproveitas esta oportunidade ou nunca mais surge para poderes ir para o, para o hospital” (...)

Entrevista: 43; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

(...) eu quando acabei o curso concorri para tudo o que me aparecia, pegava no expresso e concorria para tudo, indústria, hospitais, farmácias, tudo o que existia, não tinha assim uma opinião muito bem formada do que queria quando acabei, e realmente se tivesse que ter decidido o ramo não sabia muito bem, como eu lhe disse... (...) No primeiro ano, estava a trabalhar em farmácia comunitária chamaram-me para uma entrevista para o hospital, que tinha concorrido no Expresso, nunca pensei, um ano depois de ter concorrido chamaram-me para a entrevista (...)

5.3.3.8. Assuntos Regulamentares

As duas entrevistadas do subsector dos assuntos regulamentares (que incluiremos no subsector da indústria farmacêutica) indicam a influência de docentes, directa e indirectamente, na opção:

Entrevista: 16; Sexo: Feminino; Subsector: Assuntos Regulamentares

Foi um bocadinho por acaso porque no meu ano de, de fim de curso, tanto que não, eu sei que não, portanto lá em farmácia o estágio não tem que estar sempre à responsabilidade do mesmo núcleo de pessoas (...) Portanto, e depois nesse sentido tínhamos um orientador e a pessoa que me orientou, uma vez foi contactada por um colega que, também professor da faculdade, que hoje é o meu chefe, no sentido de saber

Análise de Dados

se ele sabia alguém das pessoas que tinham saído nesse ano, se ela conhecia alguém que acharia que potencialmente se enquadraria no tipo de trabalho que eu faço actualmente que é farmacêutica mas técnica de assuntos regulamentares, e então ela aconselhou o meu nome e eu acabei por ir a uma entrevista, diga-se de passagem que eu nunca sequer tinha pensado trabalhar em indústria, inclinava-me mais para análises clínicas ou para um outro ramo, mas depois mais uma vez veio corresponder e veio ultrapassar em muito as expectativas que eu tinha relativamente ao tipo de trabalho feito, pronto.

Entrevista: 32; Sexo: Feminino; Subsector: Assuntos Regulamentares

(...) os assuntos regulamentares vieram também desta primeira impressão, tivemos que fazer trabalhos práticos nessa área e, e gostei bastante, talvez também por influência dos professores, tive professores excelentes nessa área que introduziram bastante o gosto, o interesse pelos assuntos regulamentares, eu acabei por, por gostar daquilo que estava a fazer e como é uma área também com alguma procura de pessoas, nem toda a gente gosta e as pessoas fogem um bocadinho dessa área, também tinha assim alguma perspectiva de futuro e portanto acabei por optar por aí.

5.4. A Propriedade

Identificação da relação do indivíduo com a propriedade da farmácia, nos seus diversos subsectores, salientando-se, por maior probabilidade de ocorrência, a propriedade da farmácia comunitária ou de laboratório de análises clínicas. Analisa-se a motivação para a propriedade como possível motor da escolha da profissão, com o referencial identitário consequente e a modulação posterior da pretensão.

A propriedade possuiu, solidamente até aos anos 70 e com redução progressiva posterior, uma relação próxima com o exercício profissional, uma vez que ser farmacêutico “pressupunha, mais cedo ou mais tarde, ter a sua própria farmácia, não sendo compatível o projecto profissional com a condição de assalariado” (Rocha, 2004: 368). Actualmente, ainda que sejam visíveis traços do lastro dessa noção, podemos situá-la no domínio de uma probabilidade, cada vez menos percebida, mais do que no domínio de um quase determinismo. Possuir uma farmácia, laboratório de análises, ou mesmo um laboratório de produção industrial está presente em várias narrativas. Na análise distinguiremos as referências sem motivação pelo entrevistador daquelas que surgem fruto da questão provocatória: “O que faria se tivesse independência financeira, por exemplo, ganhando o euromilhões?”. Esta situação de excepção permitirá, no nosso entender, a assunção de um interesse na propriedade, ainda que abandonado pelo realismo das condições de mercado. Mesmo para os farmacêuticos a trabalhar fora do subsector da farmácia comunitária, a possibilidade de se tornarem proprietários está ou

esteve na cogitação. O número de referências para a propriedade de um laboratório de análises clínicas encontra-se adstrito aos profissionais deste subsector; a propriedade de um laboratório de produção (unidade industrial) é referida apenas pelos profissionais deste sector, e ainda assim num número mais reduzido. Se estabelecermos um crescendo de percepção de probabilidades de acesso à propriedade teríamos a indústria, seguida das análises clínicas e terminando com a farmácia comunitária.

5.4.1. A Propriedade da Farmácia Comunitária

A propriedade de uma farmácia comunitária surge relatada como uma perspectiva em algum momento da carreira por 23 indivíduos (46%), sendo que circunstâncias como o aumento do custo dos alvarás já existentes e a dificuldade no acesso aos novos concursos põem, nalguns casos, fim a essa hipótese. A análise específica destes dados, com exclusão dos actuais proprietários, encontra-se na tabela seguinte:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Interesse Abandonado	13 (26%)	1, 11, 13, 15, 17, 18, 21, 23, 26, 30, 31, 36, 38	Subsector Farmácia Comunitária: 12; Sexo Feminino: 10; Menores de 30 anos: 7
Interesse Activo	5 (10%)	2, 28, 32, 34, 46	Sem padrão
“Ganhando o Euromilhões”	5 (10%)	12, 19, 25, 27, 45	Subsector Farmácia Comunitária: 4

Tabela 28. Perspectivas sobre a propriedade de farmácia comunitária

É de referir que apenas um dos entrevistados do subsector da farmácia comunitária não refere expressamente a propriedade da farmácia como sendo um objectivo num qualquer momento do seu percurso e neste caso em concreto não se colocou o cenário de desafogo financeiro. Desta forma, excluídos os actuais proprietários, 18 dos 19 entrevistados do subsector (95%) manifesta ou manifestou no passado interesse na aquisição de uma farmácia comunitária. As restantes referências surgem de indivíduos da farmácia hospitalar (2), das análises clínicas (2) e assuntos regulamentares (1). Saliente-se que o acesso à propriedade seria a única razão para a entrada no subsector da farmácia comunitária para estes indivíduos:

Entrevista: 34; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Só se surgisse uma farmácia, aí mudava logo. (...) Só de dona da farmácia.

Entrevista: 36; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

A nível de, se fosse proprietária era totalmente diferente, não é, aí já estava a trabalhar para mim, se calhar era capaz de, de pôr de lado aquele lado passional, digamos assim, da coisa.

5.4.2. A Propriedade do Laboratório de Análises Clínicas

Da análise dos entrevistados do subsector das análises clínicas, excluídos os actuais proprietários, identificámos aqueles que consideram que as condições actuais do sector não permitem a aquisição (2, 4%) eventualmente preferindo uma farmácia comunitária (2, 4%) e aqueles que não ponderam qualquer aquisição (4, 8%). Um dos entrevistados encontrava-se, à época da entrevista, em processo de constituição de sociedade com a sua actual entidade patronal.

5.5. A Escolha da Formação Pós-Graduada e Profissional

Analisa-se as opções de formação pós-graduada procurando reconhecer o padrão de gestão das competências pessoais e profissionais dentro ou fora do contexto de trabalho. Identificam-se possíveis interesses de migração subsectorial ou mesmo de abandono da profissão, bem como ferramentas de *coping* frustrativo.

Analisando as razões declaradas para a selecção da formação pós-graduada e profissional, encontramos uma tipologia que podemos agregar no gráfico seguinte, considerando os cursos já efectuados:

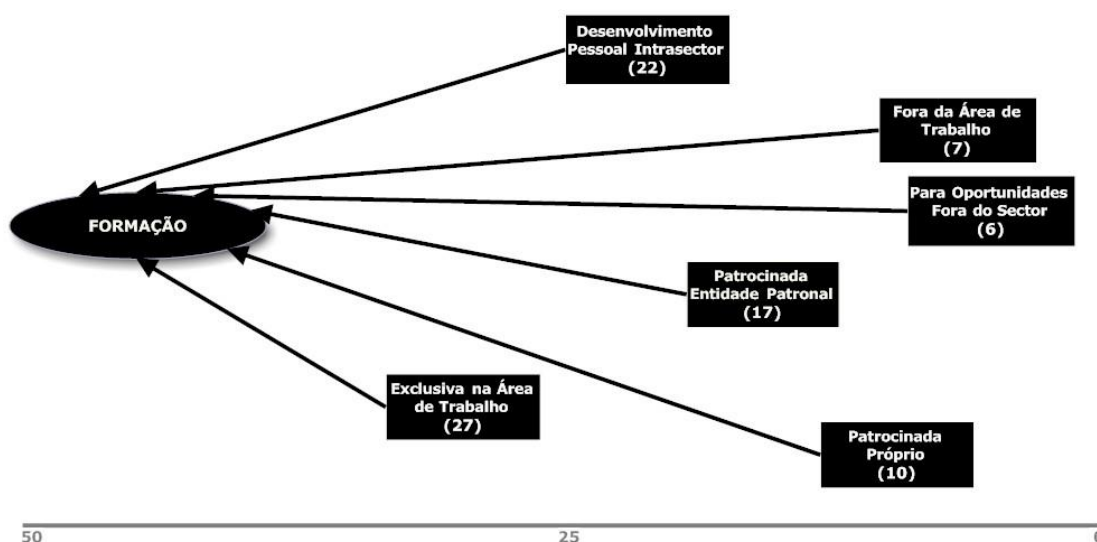


Figura 27. Escolha da formação pós-graduada e profissional

No quadro seguinte encontra-se o sumário da área da formação face ao trabalho desenvolvido no momento em que esta ocorreu:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Formação Fora da Área de Trabalho	7 (14%)	1, 2, 9, 23, 27, 31, 36	Subsector Farmácia Comunitária: 5; Sexo Feminino: 6
Formação Exclusivamente na Área de Trabalho ou Conexas	27 (54%)	3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 28, 29, 32, 34, 39, 40, 41, 43, 45, 49	Sexo Feminino: 19; Subsector Farmácia Comunitária: 13

Tabela 29. Tipologia da formação pós-graduada e profissional já realizada

Incluem-se na formação fora da área de trabalho os indivíduos que apesar da tónica na formação fora da sua actividade actual possam realizar cursos no seu sector, nomeadamente os pagos pela entidade patronal. A referência à formação fora da área de trabalho surge nos casos em que por iniciativa do entrevistado se procura uma área de formação diversa da actividade praticada.

A escolha das acções de formação pode surgir por indicação expressa da entidade patronal, nos trabalhadores por conta de outrem, ou por decisão pessoal, excluídos os proprietários e filhos de proprietários:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Patrocinada/Promovida pela Entidade Patronal	17 (44%)	11, 12, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 28, 29, 34, 39, 40, 45, 49	Sexo Feminino: 11; Subsector Farmácia Comunitária: 9
Patrocinada/Promovida pelo Próprio	10 (26%)	1, 2, 16, 23, 27, 31, 32, 36, 41, 43	Sexo Feminino: 9

Tabela 30. Formação por responsabilidade de selecção e/ou pagamento

Em qualquer um dos casos podemos relevar na análise as razões que estão na base da opção formativa. Se retirarmos os relatos dos actuais proprietários ou filhos de proprietários teremos 39 entrevistas. Os relatos releváveis estão identificados na tabela seguinte:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Para Desenvolvimento Pessoal ou Profissional (intrasectorial)	22 (56%)	7, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 25, 27, 28, 29, 34, 39, 40, 41, 43, 45, 49	Sexo Feminino: 16; Idade inferior a 35 anos: 15; Subsector Farmácia Comunitária: 10

Análise de Dados

Visando Oportunidades de Carreira fora do Subsector	6 (15%)	1, 2, 23, 31, 32, 36	Sexo Feminino: 5; todos abaixo dos 35 anos
--	---------	----------------------	--

Tabela 31. Razões de escolha da formação profissional ou pós-graduada

A opção por formação em que a responsabilidade de selecção é do próprio indivíduo, bem como a assunção de todos os custos inerentes, nomeadamente propinas e compensação de horas de trabalho pode relacionar-se com a intenção de saída do subsector de actividade em 6 dos 10 casos; os restantes 4 indivíduos assumem os custos da formação mas visando a manutenção da actividade. Nestes casos a formação surge por necessidades de evolução de carreira como é o caso da especialidade em análises clínicas (1 caso), para evolução na carreira pública de farmácia hospitalar (1 caso) e por interesse pessoal substituindo a falta de propostas da entidade patronal (1 caso em farmácia comunitária e 1 caso em assuntos regulamentares).

Exemplos de relatos em que a escolha surge por iniciativa pessoal e por necessidade de desenvolvimento pessoal e profissional, visando inclusivamente a mobilidade para outro subsector:

Entrevista: 1; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

E foi um sonho que depois adiei mas chegou uma altura que o bichinho voltou porque chega a uma altura que nós estagnamos, eu senti que estava a ficar estagnada. (...) eu acho que também serve o desenvolvimento pessoal essencialmente. (...) poderá abrir-me portas noutras áreas, poderá mesmo dentro da própria área da Medicina Legal, em termos de leccionar, ou, agora eu própria ainda estou naquela fase que quero desbravar caminho, ainda quero descobrir, agora se quero fazer isto, quero fazer aquilo, eu ainda tenho que descobrir, neste momento estou mesmo confinada, eu quero escrever a minha tese... (...) Ao fim de algum tempo porque parecia que as coisas se tornavam mecanizadas, que era, porque chega uma altura que eu acho que é assim, as coisas não é tornarem-se monótonas mas são sempre as mesmas, as mesmas coisas, é sempre o mesmo, o mesmo tipo de trabalho e eu cada vez que tinha alguma formação era óptimo porque são sempre informações novas que nós temos e a entidade patronal facilita-nos esse tipo de formação. Mas eu senti que em termos mentais, em termos cerebrais havia uma sede enorme de um conhecimento e aquele bichinho (...)

Entrevista: 2; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Gosto muito da área de, de sistemas de informação e acabando o curso se surgiu oportunidade, uma boa oportunidade de trabalho, trabalhar com uma empresa de desenvolvimento de software vou, vou trabalhar para lá, não tenho, não, não me vejo,

acho que, posso se daqui a 20 anos ouvir esta gravação se calhar até é ridículo, mas eu não me vejo daqui a 20 anos a trabalhar como farmacêutico hospitalar.

Casos exemplificativos de relatos de formação intra-sectorial, visando a actualização profissional:

Entrevista: 11; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) só frequentamos os cursos de formação mas são cursos correntes para efeitos de valorização curricular. (...) os cursos que eu frequento são só para efeitos de valorização curricular mas com a prática do dia-a-dia...

Entrevista: 15; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Só queria era cada vez mais sentir-me mais segura, com mais conhecimento, vou adquirindo aqui, em formações a que vamos, formações era basicamente era isso. (...) olhe por exemplo ontem fomos a uma, sim, era da área da oficina,... era sobre obesidade, pronto, é sempre dentro de temas que nós achamos que nos vão ser úteis no dia-a-dia. Pronto, até porque normalmente as formações que nos chegam cá também são feitas nesse âmbito, dirigidas para a farmácia de oficina... Não tanto para os outros ramos e é mais dessa parte que nós vamos...

5.6. As Escolhas de Carreira e a Vida Pessoal

Identificação do impacto da vida pessoal nas escolhas de carreira, nomeadamente através da propensão para a mobilidade geográfica ou inter-sectorial. Cruza-se o impacto das relações maritais ou equivalentes, bem como a harmonização do espaço/tempo família e espaço/tempo trabalho, nas opções de carreira.

A compatibilização das escolhas de carreira com a vida pessoal, nomeadamente a vida familiar, encontra-se muitas vezes presente nas narrativas.

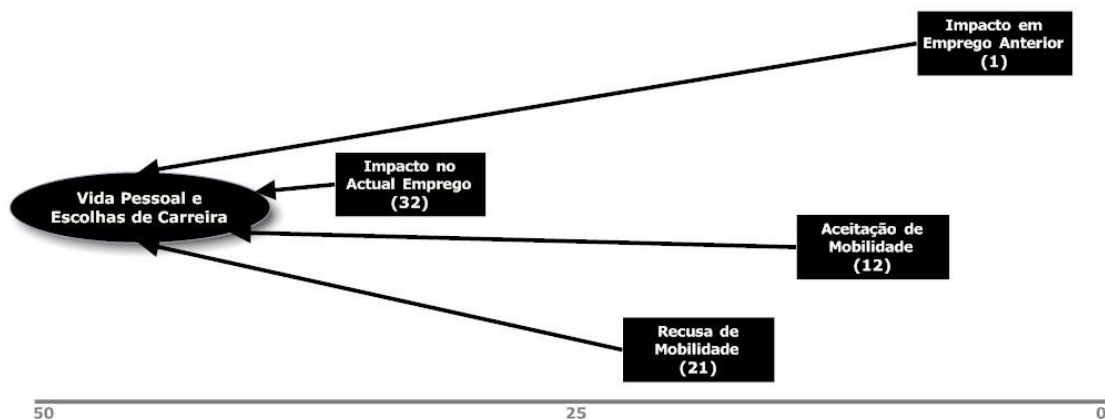


Figura 28. Vida pessoal e escolhas de carreira

Análise de Dados

Considerando o conceito de carreira utilizado, como um percurso de vida, surgem relatos em diferentes fases da vida profissional. A análise tomará em consideração as tipologias para as bases da decisão bem como identificará se o seu impacto é na presente situação profissional ou numa relação de emprego anterior; considera-se o relato do impacto mais actual no caso de haver múltiplos relatos.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Impacto em Relação de Emprego Anterior	1 (2%)	5	-
Impacto na Relação de Emprego Actual	32 (64%)	1, 4, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 19, 20, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47	Sexo Feminino: 23; Subsector da Farmácia Comunitária: todos

Tabela 32. Escolha de carreira e impacto na relação de emprego

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Decisão de Recusa de Mobilidade	21 (42%)	6, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 19, 23, 24, 26, 27, 28, 31, 33, 34, 38, 40, 41, 44, 45	Sexo Feminino: 15;
Decisão de Aceitação de Mobilidade	12 (24%)	1, 4, 5, 16, 20, 30, 32, 36, 37, 43, 46, 47	Sexo Feminino: 8

Tabela 33. Aceitação ou recusa de proposta de emprego por vida familiar

A aceitação da mobilidade surge maioritariamente para a reunião do casal (8 dos 12 casos). Com namorados, esposos ou equivalentes de outras áreas profissionais, surge para o farmacêutico, independentemente do subsector, uma maior facilidade de encontrar emprego, assumindo a mobilidade:

Entrevista: 30; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Depois na altura, o meu namorado na altura, marido agora, estava no Algarve então pensámos “olha, porque não”... ele trabalhava lá, era complicado sair ele do local de trabalho (...)

Entrevista: 46; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) e porque eu tinha um namorado na zona de Lisboa ele não conseguiu trabalhar cá em cima então desço eu... Aí vou trabalhar para a zona de Lisboa.

Entrevistador: (...) a razão do regresso, se é que lhe posso perguntar, foi, foi porque lá deixou de ter oportunidade de trabalho ou...

Farmacêutica: Não, não, não de todo, de todo, foi exactamente porque eu e o meu namorado, da altura, decidimos casar e depois ele conseguiu trabalho cá, nesta zona e eu acabei por vir novamente, especialmente porque nós, até então, não sei muito bem como

é que está o mercado de trabalho sinceramente. Porque não estou dentro do assunto, mas temos alguma facilidade em conseguir estar no norte, no centro ou no sul porque há sempre farmácias...

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Fase Celibatária	9 (18%)	5, 6, 9, 23, 24, 27, 33, 43, 45	Sexo Feminino: 8; Subsector Farmácia Comunitária: 5
Fase de Namoro ou Pré- Relação Marital	13 (26%)	1, 12, 13, 16, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 44, 46, 47	Sexo Feminino: 8; Subsector Farmácia Comunitária: 8
Casamento/Relação Marital	9 (18%)	7, 11, 15, 19, 20, 31, 38, 40, 41	Sexo Feminino: 7; Subsector Farmácia Comunitária: 5
Fase Pós-Casamento/Relação Marital	1 (2%)	37	-

Tabela 34. Decisões de conciliação de carreira e ciclo de vida familiar

5.6.1. A Qualidade/Estilo de Vida

A decisão de escolha de um local de trabalho pode secundarizar-se na selecção de um campo geográfico, nomeadamente ligado a um estilo de vida potencial. São narradas escolhas de carreira sustentadas pela proximidade a uma determinada localidade globalmente tida pelo indivíduo como mais favorável à percepção do estilo de vida desejado.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Escolha de Local de Trabalho por Proximidade Geográfica a Localidade de Interesse	8 (16%)	6, 9, 13, 19, 23, 26, 45, 47	Subsector Farmácia Comunitária: 7

Tabela 35. Local de trabalho e estilo de vida intencionado

Alguns exemplos:

Entrevista: 9; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) eu já moro em (cidade) há muitos anos, sou daqui perto, por isso a transição para uma cidade maior, que tem uma estrutura completamente diferente, que tem um nível de stress completamente diferente é sempre como diz, sair da nossa zona de conforto é sempre algo complicado, por isso foi, ao início foi um bocadinho difícil, até porque acabei por ter que abdicar de todas as pessoas do meu núcleo de amigos e assim para ir para um meio que me era completamente hostil mas é óbvio com alguns senãos mas acho que adaptação não foi má toda, agora não é que eu adorasse a cidade em si, acho que tem, é muito stressante.

Entrevista: 26; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

O melhor, o melhor olhe, o melhor refere-se mais aqui a uma situação de (cidade), eu moro a dois minutos a pé, estou aqui numa zona nobre da cidade onde ainda vai havendo algum comércio, ainda as coisas vão movimentando, porque há zonas na cidade que já morreram completamente. E, pronto, e organizei totalmente a minha vida por aqui.

5.6.2. A Aquisição de Casa

A aquisição de casa surge relatada como sendo um dos factores que diminui a flexibilidade na aceitação da mobilidade, fixando geograficamente o indivíduo.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Casa Própria como Âncora Geográfica	6 (12%)	1, 23, 24, 27, 36, 38	Sexo Feminino: 5; Subsector Farmácia Comunitária: 4
Casa Própria sem diminuição de Mobilidade	1 (2%)	43	-

Tabela 36. Relação entre aquisição de casa própria e propensão para a mobilidade

Esta ideia abordada espontaneamente pelos entrevistados, poderá ser uma das barreiras/fronteiras ignoradas pela investigação de inspiração anglo-saxónica sobre carreiras. A aquisição de casa própria, acrescida quase sempre do recurso ao endividamento, proporciona, nas condições actuais do mercado imobiliário, uma barreira à mobilidade para alguns indivíduos, tal como relatado nos seguintes exemplos:

Entrevista: 23; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) comprar a casa trouxe-me uma série de, de coisas boas que não se, que não se pagam e que não se traduzem, agora nós também não podemos querer viver eternamente a saltar de sítio em sítio, ou a saltar de experiência em experiência, também não sei se isso é saudável. Neste momento isso é um encargo e eu tenho que ser responsável e encará-lo como tal (...)

Entrevista: 27; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) neste momento e uma vez que comprei casa, neste momento a questão económica pesaria muito (...) passo a estar, passo a estar ligada a (cidade) de uma forma mais, com maior vínculo, não é? Não me interessa, neste momento, sair da zona de (cidade). (...) é por ter casa em Leiria, acho que... por exemplo, se a casa não fosse minha, fosse alugada muito mais facilmente pegaria nas coisas... tem-se mais mobilidade, penso que isso é lógico.

5.6.3. A Relação entre o Trabalho e a Família

Há opções que são tomadas considerando a vivência familiar, visando a sua reunião, tal como relatado atrás, perseguindo opções como localização ou condições mais favoráveis, ou constituindo uma barreira à saída pelas mesmas razões. Contudo, nem sempre as decisões são pacíficas. Como exemplos de relatos de aceitação ou conformismo (entrevistas 1, 7, 11, 13, 15, 18, 19, 20, 26, 28, 30, 31, 32, 38, 40, 44, 46; 17 em 50=34%):

Entrevista: 28; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

E mesmo isso eu quero que seja próximo de casa, não é? Não quero que o meu ambiente familiar, que agora fui pai há pouco tempo também, também se desmorene... E não quero ser um pai ao fim-de-semana, ou, não é? Não quero ser um pai ausente. (...) Recusei, porque, por ser longe, uma proposta por ser longe, era muito atractiva do ponto de vista monetário mas era muito longe, significava ir trabalhar para (cidade) e eu estava prestes a casar, foi há cerca de dois anos atrás, não, achava que isso iria trazer grandes problemas.

Entrevista: 40; Sexo Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) nós temos que fazer opções na vida, eu acho que para determinadas, para determinados caminhos nós temos que abdicar de outras coisas, nomeadamente a nível particular, a nível familiar e há, há opções que, que eu me recuso a tomar, abdicar da, da vida familiar eu recuso-me a abdicar, e eu acho que em determinadas, aquilo que as pessoas se calhar entendem por sucesso, se calhar para se conseguir determinado sucesso é preciso fazer essas opções... e abdicar de determinadas coisas que eu não, não me agradaria abdicar.

Surgem ocasionalmente palavras de ressentimento ou arrependimento (entrevistas 4, 33, 36, 41, 47; 5 em 50=10%).

Entrevista: 4; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) mas depois ela veio trabalhar para aqui, também foi um factor que também me influenciou. Ela veio para aqui para o hospital, pronto e eu vim atrás. Como surgiu a hipótese conjugou-se as duas coisas. Estou arrependido um bocadinho, acho que até mesmo a nível de carreira dela hoje a gente vê que se ela estivesse mais perto tinha feito uma especialidade e tudo e com os filhos e tudo era mais difícil, não é?

Entrevista: 36; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Ah, esta última era uma direcção técnica, era já, mas era, pronto, era, e era na minha cidade, em (cidade), só que eu não quis, lá está a família acima de tudo. Porque, a minha filha está no infantário e era incomportável, o meu marido é enfermeiro, faz

Análise de Dados

turnos, portanto é impossível, quem é que ia buscar a miúda? A que horas a ia buscar? E pronto, recusei. Mas não me pergunte se já me arrependi, porque eu já me arrependi.

Analisando mais profundamente os relatos detectamos tipologias de balanceamento entre a vida profissional e familiar traduzidas em condicionalismos concretos (categorias não mutuamente exclusivas):

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Acesso à Formação Profissional ou Pós-Graduada	3 (6%)	7, 15, 36	Sexo Feminino: 3
Horário de Trabalho/ Trabalho Extra	7 (14%)	7, 13, 18, 20, 28, 32, 33	Sexo Feminino: 5
Escolha do Subsector de Actividade	3 (6%)	26, 32, 36	-

Tabela 37. Balanceamento trabalho-família por condicionalismo relatado

As limitações no acesso à formação surgem muitas vezes pelo local de funcionamento, afastado do local de trabalho, implicando uma quebra da rotina diária, nomeadamente de apoio aos filhos:

Entrevista: 7; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) neste momento acho que é os compromissos familiares porque, porque agora quando surgem, assim, formações tenho que pensar a data e tenho que ver se... a filha tem testes, se o marido pode ficar (...) Não é tipo “ah, eu gostava de ir”, ainda o ano passado surgiu uma, uma formação muito engraçada no Instituto Ricardo Jorge, em Lisboa, e impossível estar uma semana ausente, e nesta fase era impossível, é muito complicado mesmo. Pronto, neste momento é, é...

Entrevista: 36; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

(...) desde que eu tive a minha filha, pronto, chame-me burra, eu sei, a prioridade tem sido ela, e portanto a minha carreira e eu digo isto várias vezes, se eu pudesse a nível monetário eu deixava de trabalhar, só para ficar com ela, percebe? É uma parvoíce se calhar porque já nem há mulheres que fazem isso hoje em dia mas eu faria. Se calhar faria um *part-time* é verdade, não estava exclusivamente em casa ali a tratar dela e também era mau para ela porque acho que ela também precisa de socializar mas, mas saía. E então é assim, a nível de cursos no estrangeiro, só se não me puder safar, está a ver, portanto estou a gerir mal a minha carreira. Posso pagar caro por isso.

Transcrevem-se exemplos de condicionalismos referentes ao horário de trabalho:

Entrevista: 18; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) com uma família e com o desgaste físico não sei se aguento durante muito tempo mas por um lado também, também penso se tiver que ser tenho que aguentar e... não sei eu tenho, eu se calhar tenho um espírito muito, eu consigo ver as coisas más mas depois quando elas efectivamente me acontecem eu acho que aquilo já nem é tão mau, se tiver que aguentar aguento e acabou-se e não tenho medo disso, não tenho medo de trabalhar, não tenho medo de estar em pé 10 horas, ou de estar em pé 9 horas, custa-me se isso, se isso, se realmente eu começar a ver que não consigo aguentar e ter que o fazer mas, mas vou aguentar.

Entrevista: 28; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) são ali 20 anos em que andamos a trabalhar feitos uns loucos para perdermos muito daquilo que, que nos rodeia, não é? Que é a nossa família, que é muito importante. Eu acho que, e passamos pouco tempo com, com a nossa família e nós não temos, não temos horários, temos os fins-de-semana, temos os feriados, ainda ontem dia de Páscoa tivemos de serviço, não é? Pronto, são, estamos de serviço na noite de Natal, estamos de serviço na Passagem de Ano, eu ontem não trabalhei mas calhar... Mas já me aconteceu. São situações familiares que, que nos deixam, pronto que nos deixam, a mim deixam-me pensativo, eu que valorizo a família e que gosto, gosto que a minha família seja, seja algo de muito importante e que me preencha muito, por vezes sinto dificuldades não, não estar certos momentos com elas.

Dois entrevistados relatam condicionalismos na escolha de subsector, nomeadamente pelo facto dos empregadores da área preferencial estarem afastados do núcleo familiar (1) ou pela oferta que contrariadamente não aceitaram pela mesma razão (1). Um terceiro entrevistado refere a necessidade de mudar da indústria farmacêutica para a farmácia comunitária com o intuito de ter mais tempo para a (futura) família.

5.7. Escolhas de Carreira

Caracterização das opções baseadas na identidade profissional ou nas oportunidades, com as implicações na noção subjectiva e objectiva de carreira. Analisa-se a opção pelo pluriemprego, nomeadamente das razões associadas. Analisam-se ainda os comportamentos de carreira à luz da tipologia de Inkson (Inkson, 2004; Inkson, 2007).

As carreiras sem fronteiras poderão surgir não da mudança de paradigma na mente dos indivíduos, mas como reacção a uma realidade. Explicando, tal como a perda de emprego ou percursos profissionais insatisfatórios é uma base não desprezível para muitos projectos empreendedores (leia-se empresariais), também a opção pela carreira

sem fronteiras pode ser uma reacção à adversidade. Este mesmo tema, pouco trabalhado na literatura, é apontado por Weick (2001: 207), denominando de “triumfo da adaptação” e caracterizando-o como “*self-designing*” (*idem, ibidem*: 208).

Dos relatos individuais retiramos duas grandes categorias norteadoras das escolhas de uma situação específica de emprego. Na realidade, a noção de escolha de carreira reduz à arbitrariedade individual uma realidade multicausal e multideterminada. Contudo, a análise das narrativas permite a agregação das percepções em escolhas baseadas nas oportunidades e escolhas baseadas na identidade. Considerando a carreira na íntegra, as categorias não são mutuamente exclusivas, sendo as sobreposições indicações de opções com diferentes orientações em momentos diversos.

5.7.1. Escolhas Baseadas nas Oportunidades

Os entrevistados que referem explicitamente escolhas de emprego tendo por base as oportunidades referem maioritariamente razões de sucesso objectivo (entrevistas 5, 9, 16, 17, 22, 27, 28, 29, 35, 39, 41, 44, 45, 50; 14 em 50=28%).

Entrevista: 5; Sexo: Masculino; Subsector: Análises Clínicas

Achei “eh pá é a altura certa e com uma terra nova”, também não tinha laços familiares, era solteiro, não tinha compromissos que, que me prendessem e então fui para (cidade), portanto acho que foi tudo, em termos económicos também a proposta também foi mais vantajosa do que onde eu estava na altura (...) portanto essa... vertente económica, de facto, embora olhando para o vencimento bruto era, era mais aliciante (...)

Entrevista: 39; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) o mais indicado será sempre estudar com calma tudo o que nos têm para oferecer não só a nível ... do mais imediato será as condições financeiras e o cargo que se irá ocupar, mas estudar, ao fim ao cabo, o que a empresa poderá ser passado algum tempo e o lugar que nós podemos ocupar nessa empresa e a importância que nós poderemos ter nessa empresa para ela crescer, ou não, durante algum tempo. Às vezes é mais importante definir o projecto em si do que propriamente as condições iniciais e isso depende das ofertas que nos chegam, não é?

5.7.2. Escolhas Baseadas na Identidade e Identificação

As escolhas baseadas na identidade relevam os aspectos relacionados com o papel funcional em determinado sector ou novo empregador, na perspectiva de uma melhor compatibilização entre a função desempenhada e a identidade pessoal (entrevistas 8, 9, 10, 11, 16, 19, 31, 35, 36, 38, 44; 11 em 50=22%).

Entrevista: 9; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) na altura o projecto que me foi apresentado era muito direccionado na área dos estudos epidemiológicos, era uma área que eu tinha contactado durante a parte curricular do mestrado e era uma coisa que eu achava bastante interessante e iria permitir-me conhecer uma área completamente diferente e possivelmente uma carreira diferente (...)

Entrevista: 31; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(falando sobre a presente tentativa de aceder ao subsector das análises clínicas, onde se encontra em regime de voluntariado, cumulativamente à actividade profissional)
 (...) mas acho que é muito giro, por exemplo, fazemos qualquer coisa, vamos descobrir qual é a bactéria que está a infectar, fazemos as culturas, portanto acho que é um interesse diferente, é qualquer coisa que estimula-me mais, dentro de mim, é mais essa parte, do que, do interesse de, da estimulação.

Muitas decisões de carreira representam um triunfo da identidade sobre o papel, nomeadamente quando alguém abandona o emprego por considerar as funções incompatíveis com os seus valores nucleares (Inkson, 2007: 160). A prática consistente de tarefas não compatíveis com a identidade individual resulta em stresse (*idem, ibidem*).

5.7.3. Pluriemprego

A existência de mais do que um emprego em simultâneo é, ou foi, a realidade de 13 dos entrevistados (categorias não mutuamente exclusivas):

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Pluriemprego Actual	9 (18%)	2, 13, 18, 20, 25, 40, 41, 43, 49	Subsector Farmácia Hospitalar: 4; Sexo Feminino: 6
Pluriemprego Anterior	4 (8 %)	9, 36, 44, 45	Sexo Feminino: todos; Subsector Farmácia Hospitalar: 3
Pretensão de Pluriemprego	3 (6%)	23, 34, 36	Sexo Feminino: 3
Rejeição do Pluriemprego	3 (6%)	8, 27, 46	

Tabela 38. Situação face ao pluriemprego

Dos casos de pluriemprego actual apenas um tem como primeiro emprego uma profissão completamente estranha ao sector farmacêutico; os restantes trabalham em

Análise de Dados

Farmácia Hospitalar (4 casos), Análises Clínicas (2 casos), Farmácia Comunitária (1 caso) e Indústria Farmacêutica (1 caso). Analisando as situações de pluriemprego por sector, considerando que nenhum dos entrevistados relata mais do que duas situações simultâneas, temos os seguintes dados de frequências absolutas:

1º Emprego 2º Emprego	Farmácia Comunitária	Farmácia Hospitalar	Parafarmácia	Distribuição/Armazém	Consultoria/Formação	Ensino Superior
Farmácia Comunitária	-	-	-	1	-	-
Farmácia Hospitalar	-	1	-	-	2	1
Análises Clínicas	-	-	1	-	1	-
Indústria	-	-	-	-	-	1
Outro	1	-	-	-	-	-

Tabela 39. Situações de pluriemprego actual por subsector de actividade

Exemplificando os casos em que a situação de pluriemprego é vigente à data da entrevista:

Entrevista: 40; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) neste laboratório, ele nunca me barrou a possibilidade de eu fazer outras coisas que pudesse conciliar como, com o meu trabalho no laboratório ... e estou há já não, penso que dois anos dar umas aulas na, na escola de enfermagem aqui de (cidade), aulas de biofísica, entretanto deixei as aulas, mas sempre a conciliar o laboratório. O meu... trabalho principal foi sempre o trabalho aqui no laboratório. Entretanto fui fazendo o estágio para a especialidade, tirei a especialidade na área de análises clínicas. Portanto, neste momento dou também apoio num laboratório de análises alimentares, de águas e alimentos, embora seja em horário pós-laboral porque eu aqui trabalho a tempo inteiro.

Entrevista: 49; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) também dou, dou aulas de gestão de qualidade no, na (instituição de ensino superior) que é uma cooperativa de, tem, pronto têm cursos técnicos de farmácia, neste momento acho que também já têm licenciatura em farmácia, mas o curso a que dava era para técnicos de, de farmácia.

A pretensão de pluriemprego está patente em três entrevistadas:

Entrevista: 34; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Há uma coisa que me fascinava ... lembrei-me, só me lembrei depois, eu gosto muito de... leccionar, quer dizer nunca experimentei mas acho que, acho não, gosto, gostaria de experimentar, gostaria de, gostaria muito disso e gostava de conseguir fazer as duas coisas...

Entrevista 36; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Depois é assim, nós aqui não temos possibilidade como alguns colegas nossos têm em (cidade), ou no (cidade), de fazer um trabalho duplo, não é? (...) Não há essa oportunidade, as farmácias lá de fora têm maior apetência pelos técnicos de farmácia. Agora parece que a coisa está a mudar mas acho que ainda, a hora é mais barata e portanto, lá está é aquela, é aquele negócio, a gestão lá de fora da farmácia de oficina...

Entrevistador: Isso para si seria opção? Compaginar isto com a farmácia de oficina?

Farmacêutica: Se pudesse sim, não me importava.

A rejeição do pluriemprego, alegando a impossibilidade de coordenação das diversas actividades sem prejuízo de alguma delas, surge nos seguintes exemplos:

Entrevista: 27; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Mas acumular serviços é muito difícil, mesmo, por exemplo esta questão do diagnóstico terapêutico diz muito trabalho em casa, e às vezes a pessoa chega e não tem, não tem, já basta 8 horas e às vezes mais a trabalhar quanto mais depois ainda ir para casa trabalhar. Acumular este tipo de trabalhos, os colegas acumulam mas aí está, com prejuízo dos segundos trabalhos porque eu acho que mesmo a questão das parafarmácias um farmacêutico pode assegurar a direcção técnica penso que é de 5 parafarmácias, quer dizer, não é uma grande direcção técnica, não pode lá estar, não pode garantir uma boa dispensa. E portanto eu acho que também não é, alguém sai prejudicado no meio disto, não a farmácia onde a pessoa tem o seu primeiro trabalho mas as outras.

Entrevista: 46; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) à partida poderia pensar-se que seria limitativo, não é, que eu podia estar num sítio como farmacêutica e poder ser directora técnica num... outro local, neste caso numa parafarmácia etc., mas não me parece que eu conseguisse, e acho que ninguém consegue conciliar um trabalho eficiente em dois locais, portanto acaba por não ter grande importância. Seria um factor monetário apenas, não é, mas não mais do que isso.

As razões apontadas para a acumulação ou intenção de acumulação de empregos encontram-se divididas em duas categorias, o acréscimo de rendimento e o interesse ou diversidade funcional. Esta divisão surge da análise de conteúdo ao relato considerando a ordem e força de valorização das justificações apontadas:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Acréscimo de Rendimento	7 (14%)	9, 13, 25, 34, 36, 41, 44	Sexo Feminino: 6
Interesse/Diversidade Funcional	7 (14%)	2, 18, 20, 40, 43, 45, 49	Sexo Feminino: 5

Tabela 40. Razões para o pluriemprego

Exemplificando a procura de um acréscimo de rendimento:

Entrevista: 9; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) é óbvio que ao ter um emprego extra, eu tenho uma remuneração extra e isso, é assim, eu costumo dizer que não me importo de trabalhar, e isso é vantajoso porque eu posso fazer outras coisas que só se recebesse o meu ordenado não podia fazer, além de que a formação é uma coisa que eu gosto de fazer. (...) A da farmácia em si eu fazia porque era um questão de, de tentar ir buscar mais algum porque a vida em (cidade) era extremamente cara e então era uma forma de eu compensar. E também porque dava jeito à pessoa em questão, mas era uma forma de compensar.

Entrevista: 34; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Para ganhar mais dinheiro, óbvio.

Exemplos dos casos de procura de diversidade ou prossecução de interesse pessoal:

Entrevista: 18; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Procuo ir fazer uma coisa, ir desenvolver uma actividade que, no fundo, não exige nem intelectualmente nem fisicamente muito de mim mas que me permite ... fazer uma coisa completamente diferente daquilo que eu faço diariamente. Eu assumo uma responsabilidade técnica ali dentro, basicamente aquilo que se pretende de mim é que eu olhe para os medicamentos, veja se eles estão bem arrumados, ou não estão, se os prazos de validade são cumpridos, se as limpezas estão bem feitas, se as fichas dos produtos estão em ordem, se os registos estão em ordem, é uma coisa muito simples mas que me descontrai muito porque vou fazer uma coisa completamente diferente do que eu faço diariamente. Não tem contacto nenhum com o público, absolutamente nenhum, eu estou sentada duas horas numa secretária a olhar para papéis que me dão para olhar, e hoje, por exemplo, a única coisa que estive a fazer foi seleccionar uma baia da farmácia, um conjunto de prateleiras e verificar todos os prazos de validade e o número de embalagens de cada medicamento que é para depois eles estatisticamente saberem se aquilo que eu contei e os lotes que eu, que eu menciono se efectivamente corresponde àquilo que eles têm no computador deles. Basicamente aquilo que eu procuro é, o motivo pelo qual eu aceitei foi por fazer a, ser uma coisa diferente.

Entrevista: 40; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Portanto, neste momento dou também apoio num laboratório de análises alimentares, de águas e alimentos, embora seja em horário pós-laboral porque eu aqui trabalho a tempo inteiro. Tenho uma avença com o outro laboratório, faço umas horas mas é, essencialmente é trabalho, é muito trabalho que posso fazer em casa e geralmente aos fins-de-semana, passo lá de vez em quando, é basicamente...(...) Porque é uma

experiência diferente e achei que, que ia ser, ia ser bom fazer um trabalho que era totalmente diferente (...)

5.7.4. O Papel de Terceiros e Networking

Caracterização da importância atribuída ao *networking* e ao papel de terceiros nas opções de carreira.

A influência de terceiros nas decisões de carreira não é desprezível, de acordo com os relatos analisados. Importa contudo diferenciar os actores no processo separando-os pela familiaridade com o sujeito farmacêutico e com o tipo de participação.

	Apoio à Decisão/Conselho	Mentoring/Coaching	Oferta/Indicação de Emprego
Docentes	8	5, 40, 50	22, 38, 49
Chefia e Colegas de Trabalho	17, 20, 36	1, 2, 7, 35, 40	
Pais e Esposos ou Equivalente	1, 2, 8, 9, 12, 16, 17, 20, 21, 28, 34, 43	3, 5, 28, 33, 44	25
Namorado(a)	1, 2, 16, 17, 39	9	
Amigos	2, 8, 39, 43	5, 9, 10, 14	18, 27, 38, 50

Tabela 41. Identificação de terceiros influentes nas escolhas de carreira

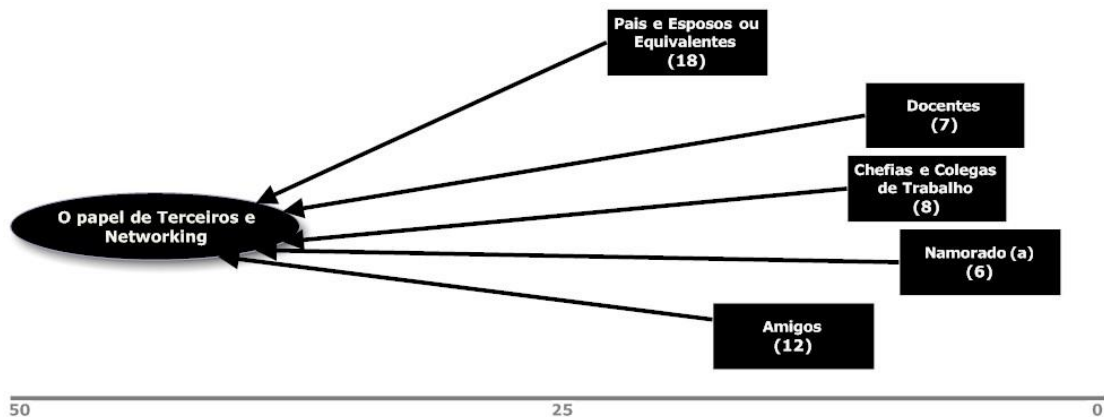


Figura 29. Papel de terceiros e networking

As referências a docentes estão centradas maioritariamente no *mentoring/coaching* e na proposta efectiva de emprego à saída do curso. As chefias e colegas de trabalho formam um suporte activo nos conselhos para a decisão inscritos no *mentoring/coaching*.

Verificamos que as ofertas ou indicações com sucesso de emprego são oriundas maioritariamente do *networking* de amigos e docentes. Surge apenas uma referência a um posto de trabalho indicado no sector privado por um pai pertencente à administração

de uma unidade de saúde privada. O apoio ou conselho surge maioritariamente de família próxima, esposos ou namorados.

5.8. Tipologias de Comportamento na Gestão de Carreira

Usando a tipologia de comportamentos individuais na gestão da carreira (Inkson, 2004; Inkson, 2007) é possível identificar exemplos ao longo das narrativas transcritas. Não são analisados especificamente os comportamentos operacionais uma vez que estes se manifestam de forma muito mais evidente nas decisões de manutenção de uma relação de emprego ou na procura de soluções alternativas de muito curto prazo.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Comportamento Tático	7 (14%)	2, 27, 31, 32, 33, 39, 46	Idade entre 26 e 31 anos: 6
Comportamento Estratégico	4 (8%)	3, 6, 8, 11	Herança Ocupacional: todas

Tabela 42. Tipologia de comportamentos na gestão de carreira

As narrativas revelam uma ausência quase generalizada de comportamentos estratégicos, ou formulações de longo prazo. A maior parte dos indivíduos não programa a carreira como um todo, antes situando as decisões na próxima movimentação, reduzindo a gestão do percurso a comportamentos táticos e operacionais. A decisão de carreira mais compatível com o longo prazo é a da escolha da profissão, seguida da necessária formação. Contudo, pela análise de dados efectuada, percebemos que a Farmácia não surge como primeira escolha da maioria dos entrevistados (29=58% pretendiam medicina). Os indivíduos que referem a herança ocupacional como razão de escolha da formação em farmácia (4=8% do total) são os que mais se aproximam de um comportamento estratégico ainda que tenham que ponderar-se as razões da decisão, se por escolha efectiva, imposição normativa ou outra ou passividade; neste sentido, não encontramos nas narrativas comportamentos estratégicos para além dos associados à escolha da formação. Por outro lado, a escolha por não-identificação com a medicina, característica de 10 dos entrevistados, corporiza, nesta análise, um comportamento mais tático do que estratégico.

Exemplos de comportamentos táticos:

Entrevista: 31; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(falando sobre o interesse na mudança de subsector) E pensei, quer dizer “é uma área que, que me interessa mas eu não sei o que é... Nunca, nunca exerci, nunca fiz nada nisso” e só para tentar tirar essa, essa dúvida. Se era uma área que me interessava para eu estar a investir, ou não, e fiz isso, aí há uns três, ou quatro meses em que ia às

Carreira e Identidade Profissional: Pontes entre os Contratos Rousseauianos

segundas-feiras de manhã, ia lá, fazia qualquer coisa, via por acaso foi uma experiência muito, muito boa, não continuei porque aquilo era só para isso mesmo, eles não tinham emprego para me oferecer. Entretanto eu agora estou a fazer, a tentar fazer um mestrado em análises clínicas...

Entrevista: 39; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) o meu projecto para agora é, não só, dominar, ou continuar, a estar ligado à parte técnica e específica do controlo de qualidade mas conseguir entrar no outro mundo da gestão do processo farmacêutico em si que já envolve todos os sectores e todos, todos, todos os departamentos e isto passa por estar ligado a projectos, por exemplo, implementação da, de um sistema de gestão em toda a fábrica está ligada a projectos de harmonização com outras empresas e é isso que eu estou a tentar e estou de certa maneira a começar a fazer agora (empresa), ou seja, não ser só um técnico de controlo de qualidade mas acabar por estar ligado a toda a dinâmica na indústria farmacêutica. Com isso depois acabamos por não ser tão específicos e tão limitados na nossa acção profissional até, não sou só um técnico de controlo de qualidade mas um dia mais tarde posso entrar num, entrar noutro departamento da (empresa), ou de outra empresa porque, embora não tenha sido esse o meu departamento específico tenho conhecimentos, *know-how* na, noutra, noutra área ou, ou noutro departamento portanto objectivo, plano, ampliar o conhecimento dentro da indústria farmacêutica.

Os comportamentos operacionais são caracterizados pelo escopo de curto prazo, muitas vezes ligados a contingências que surgem imprevistas, ou opções como a procura de um novo emprego.

Entrevista: 3; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Nunca tive assim objectivos a longo prazo, daqui a 10 anos quero estar no topo do, se eu trabalhasse numa empresa ser directora disto, ou daquilo, pronto, acho, isso não, pronto nunca pré-estabeleci, se calhar, não faço ideia se as pessoas fazem isso todos os dias quando acabam o fim do dia, se amanhã, pronto, mas estabeleço objectivos dia-a-dia, pronto ou anualmente, ou mensalmente. Não estabeleci há 10 anos atrás que, que ia continuar a trabalhar na farmácia e queria ser directora técnica, não.

Entrevista: 19; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

Não lhe sei dizer, não tenho, não tenho planos nesse aspecto, não tenho prazos digamos assim, é mais não deixar correr, digamos assim, não, não tenho, não tenho, não consigo quantificar daqui a x ano não, é conforme o momento da altura...

Uma estratégia de carreira define-se como um plano de actividades desenhado para atingir um objectivo, num foco de 5 ou mais anos; com um menor prazo surgem os

planos táticos e no dia-a-dia os planos operacionais (Inkson, 2007). As carreiras que se foquem na decisão sobre a próxima ocupação ou emprego são necessariamente baseadas no curto prazo e numa visão estreita. Se as decisões de carreira se limitam às fases de transição, nomeadamente acesso à formação e acesso ao mercado de trabalho, falha-se o foco de continuidade. Nesta lógica, decisões como a do acesso à formação pós-graduada poderão surgir na continuidade operacional, escolhendo-se entre opções emergentes, não tendo por base um plano estruturado e definido. A forma como o indivíduo encara o papel funcional também se considerará relevante, na medida em que este poderá ser uma oportunidade de implementação da estratégia de carreira.

	Carreira Burocrática	Carreira Portfólio
Comportamento Tático	46	2, 32, 39
Comportamento Estratégico	3, 6, 11	8

Tabela 43. Relação entre comportamentos e tipo de carreira

Ainda que não seja possível extrair de todas as entrevistas os perfis necessários a uma integral comparação, nos insuficientes dados apurados percebemos uma prevalência de uma visão de carreira com base na gestão individual dos sujeitos com mais comportamentos táticos. Os comportamentos estratégicos circunscrevem-se, como mencionado atrás, aos detentores da propriedade por herança ocupacional e a sua visão da carreira encontra-se centrada na organização. Os comportamentos operacionais, mais reactivos e com um horizonte temporal curto, não surgem nesta lógica como dado de análise, ainda que a perda de emprego, como exemplo, possa levar alguém à mudança de ramo de actividade ou mesmo de profissão. Nas profissões farmacêuticas verificamos uma maior estabilidade relativa neste campo, sendo os cruzamentos subsectoriais menos frequentes; esta lógica assume ainda maior relevância ao considerarmos que o acesso ao mercado de trabalho se faz maioritariamente pela farmácia comunitária, vastas vezes pela inexistência de opções alternativas para a conclusão do estágio obrigatório e que a passagem por esse subsector é, para muitos, o acesso ao primeiro emprego.

5.9. Sucesso de Carreira

Análise da percepção do sucesso de carreira, subjectivo ou objectivo; isola-se, nesta análise, a variável segurança no emprego, tipificando a segurança interna e externa.

Segundo Inkson, as carreiras mais bem-sucedidas possuem estratégias consistentes, sendo o auto-desenvolvimento das carreiras mais do que um conjunto de decisões de

curto-prazo (Inkson, 2007: 264-265). Transpondo a premissa para os nossos resultados, diríamos que, caso as carreiras dos farmacêuticos sejam bem-sucedidas, tal não se deve a um exercício de planeamento estratégico e sim a opções de curto ou, no máximo, de médio prazo. A noção de sucesso de carreira pode centrar-se maioritariamente em referenciais subjectivos ou objectivos, ou ambos. Da análise das entrevistas resulta a seguinte tabela:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Sucesso Objectivo	16 (32%)	2, 3, 4, 5, 12, 14, 17, 20, 25, 29, 34, 39, 41, 42, 45, 49	Sexo Feminino: 9
Sucesso Subjectivo	9 (18%)	1, 7, 8, 15, 16, 21, 23, 26, 50	Sexo Feminino: 7; Subsector Farmácia Comunitária: 6
Visão Mista	15 (30%)	6, 9, 10, 11, 18, 19, 28, 30, 32, 33, 35, 36, 40, 43, 46	Sexo Feminino: 12; Subsector Farmácia Comunitária: 8

Tabela 44. Perspectivas sobre o sucesso de carreira

Exemplos da visão subjectiva do sucesso:

Entrevista: 16; Sexo: Feminino; Subsector: Assuntos Regulamentares

(...) para mim o sucesso é, para mim o sucesso não é a fama, nem é o ... reconhecimento público digamos, é o reconhecimento da pessoa para quem trabalhamos, da, ou das pessoas para quem trabalhamos e, e o facto de, de me sentir, no meu caso pessoal, de me sentir ou não realizada com as tarefas que desempenho.

Entrevistador: E uma carreira de sucesso é o quê?

Farmacêutico: É as duas coisas juntas, é um dia daqui a muito tempo olhar para trás e ver que realmente houve uma progressão ao longo do tempo, que... se começou num determinado sítio mas que se chegou a outro e que ao longo desse caminho que se fizeram amigos, que se tiveram bons colegas, que demos o nosso melhor, que aprendemos muito com o que fizemos, que nos sentimos realizados, que chegamos a casa e não irmos infelizes com aquilo que estamos a fazer todos os dias. Para mim o facto da pessoa, de gostar do que faço é muito importante.

Entrevista: 23; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) nós estamos habituados a associar o sucesso à parte monetária, à parte do reconhecimento, à parte, e não tem que ser necessariamente por aí, quer dizer, não temos que ganhar o prémio Nobel para, para acharmos que, que temos sucesso. Eu acho que sentir que faço a diferença, nem que seja só para uma pessoa no dia, faz-me ganhar o dia, isso faz-me sentir bem comigo, faz-me sentir bem com a minha profissão,

Análise de Dados

dependendo da área na qual eu me posicionava e em que fiz essa, essa diferença. Não desvalorizando, obviamente, nenhuma das outras...

Exemplos da visão objectiva do sucesso:

Entrevista: 12; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) quando eu acabei o curso era-me importante o ter uma certa estabilidade económica... Tinha, era, era-me importante isso por vários motivos, deixar de estar dependente dos pais... alugar casa, comprar casa, essas coisas todas e isso eu consegui logo desde início. (...) profissionalmente falando tinha, quer dizer eu se calhar não defini assim essas, essas metas, defini se calhar mais economicamente, progredir todos os anos, mesmo que estivesse aqui, ter um incremento do salário anual e, e fazer bem o que faço. Pronto, e portanto eu fazia de uma maneira que agora acho que faço bem melhor. Basicamente, basicamente foi isso, e, e estou satisfeito e quero continuar, portanto... (...) Sucesso, nível profissional, sucesso é, para mim, sucesso é atingir o, atingir o nosso objectivo, é, sei lá, pode ser várias coisas, pode ser remuneração, ok ganhar x, x euros por mês, pode ser, falando de sucesso pode ser também, e é reconhecimento por parte do utente, por parte do patrão, por parte dos colegas, isso é sucesso.

Entrevista: 14; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

O sucesso, para mim o sucesso é a pessoa portanto conseguir, conseguir subir, eu acho que sim, acho que sinceramente acho que, acho que sou uma pessoa que sou respeitada, sou uma pessoa que prestígio aqui em (cidade), acho que... tem um bocadinho de peso, tem um bocadinho de peso, aqui também é uma zona um bocadinho pequena também não é portanto é uma zona que, como em (cidade) que as pessoas não se conhecem tanto, aqui é uma zona mais pequena mas, mas se for aqui à periferia, começar a falar com as pessoas aqui do, do concelho toda a gente pode-me conhecer pelo nome, pelo menos... acho que isso tem peso. Se for pela parte das pessoas, por esse, claro que as pessoas querem sempre mais, não é?

5.9.1. A Segurança

A segurança na relação de emprego, sob o ponto de vista da continuidade da relação, é uma dimensão conexas com o sucesso, podendo identificar-se como uma das suas consequências ou indicadores. Da análise de dados resulta uma tipologia em duas categorias; uma centrada no empregador, com a perspectiva da segurança interna via vinculação contratual, e a outra centrada no indivíduo, com a perspectiva da segurança externalizada da relação de emprego, suportada pela empregabilidade.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Segurança Interna (Vinculação Contratual)	5 (10%)	3, 10, 39, 46, 47	Sem Padrão
Segurança Externa (Empregabilidade)	4 (8%)	2, 39, 44, 49	Sem Padrão

Tabela 45. Perspectiva sobre a segurança na relação de emprego

Exemplos da visão da segurança por via da vinculação contratual:

Entrevista: 10; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) eu sou sincera também não tinha, não tinha uma estrutura, eu fiquei sem pai aos, aos 18 anos, antes de entrar na faculdade, imediatamente antes de entrar na faculdade e eu na altura privilegiava a segurança.

Entrevista: 47; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

Tenho imensos colegas que quando terminaram o curso optaram, e com muito mérito, em seguir uma carreira académica e hoje alguns deles ainda estão numa situação precária, mesmo sendo doutorados, mesmo dando aulas em universidades, ou em institutos politécnicos mas, superiores, mas com um mérito claro mas com muita precariedade ainda, com, o contrato que é feito mas que não se sabe bem se vai ser renovado, e portanto é de alguma forma angustiante olhar para alguns desses exemplos (...)

Alguns exemplos da visão de empregabilidade como segurança externalizada, com fulcro no mercado de trabalho:

Entrevista: 2; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Hospitalar

(...) nunca foi uma coisa que me assustou, nunca me preocupou porque sempre pensei, e continuo a pensar e se calhar sou demasiado optimista, é que se um dia me quiserem mandar embora de certeza absoluta que eu hei-de arranjar emprego noutro lado qualquer. (...) Portanto, não estou nada preocupado, se me quiserem mandar embora, mandem, hei-de encontrar lugar num sítio qualquer...

Entrevista: 44; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Entrevistador: Saiu de (cidade) sem ter outra...

Farmacêutica: Sem ter outra expectativa de trabalho, ah, não tem problema porque quem tem farmácia comunitária só quem não quiser trabalhar é que não trabalha, porque a procura acaba sempre por, por existir nem que seja, nem que seja a fazer serviços.

5.9.2. *Capital de Carreira para Negociação*

Este conceito relaciona-se com a utilização da empregabilidade como arma negocial na definição das cláusulas contratuais transaccionais. A negociação com a entidade patronal, ou seus representantes, pode ter como base a potencial saída do colaborador, visando expressamente a melhoria de condições contratuais. Em dois casos encontramos precisamente esta realidade, ambos do sexo masculino e ambos do subsector da Indústria Farmacêutica.

Entrevista: 39; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) procurei também porque achei que, que não seria mau pôr-me a par das hipóteses que, que existiam, que existiam noutros sítios, especialmente em (cidade) porque alguns colegas meus estão em (cidade) e diziam-me coisas boas, coisas más, eu resolvi procurar também e surgiram 2, 3 sugestões, hipóteses viáveis, viáveis algumas, em vias de se concretizar mas, mas acabei por expor isso à (empresa), não com isto tentar negociar alguma coisa porque nem aconteceu, nem, nem o objectivo nem era esse, mas sim explicar que queria, queria que algumas coisas mudassem, ou gostava de, de ver, de aprender mais coisas por exemplo e, e pronto foi me apresentado o projecto, foram, mais uma vez, foram-me demonstradas hipóteses de, de assumir novas funções e, e acabei por, para já, manter-me na (empresa).

Entrevista: 49; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) eu próprio internamente depois também, a própria administração também acabava por, por fazer uma contra-proposta, ou seja, as coisas ficavam (...) chega a uma altura independentemente das decisões, há decisões e decisões, quando as propostas são equivalentes... tudo depende do tipo de empresa que nos está a contactar. Se eu vir... e vendo, como vi duas, nas duas empresas que me chegaram a contactar eram equivalentes ao (empresa) em termos, que sei que não tinham a tal tecnologia de ponta, ou seja, em termos de processos de produção encaixavam-se um pouco no estilo do (empresa) aí não há, e estando a parte financeira em jogo, aí é uma questão de, de colocar à apreciação da administração e daí deles próprios tomarem a decisão. E aí sim colocava, colocava-os a par da situação. Agora se fosse uma situação de uma empresa que eu vi efectivamente que era uma empresa maior, que era algo que eu, que eu queria, que não era só a parte financeira mas que era todas outras coisas que ela me poderia oferecer aí não colocaria, aí a minha decisão seria sair e não colocaria...

5.10. A Actual Transformação do Papel do Farmacêutico

A percepção sobre a identidade profissional do farmacêutico, o seu papel social e o contrato social, bem como a percepção da formação em farmácia, têm sofrido algumas alterações de acordo com os relatos, sentidas em diversas dimensões e afectando diferenciadamente os vários subsectores de actividade.

A diminuição dos actos de manipulação na farmácia comunitária (3 entrevistas: 3, 28 e 30; 6%), a apreensão com as alterações ao regime de propriedade da farmácia comunitária (6 entrevistas: 6, 8, 19, 31, 36, 38; 12%), a preocupação quanto ao futuro das análises clínicas (2 entrevistas: 5, 22, 4%) ou inquietações com a alteração do mercado e condições de trabalho (8 entrevistas 8, 9, 23, 35, 36, 43, 46, 47; 16%) surgem nos relatos de uma profissão em mudança.

5.10.1. A Percepção sobre a Formação em Farmácia

A análise das referências ao curso de Farmácia (Ciências Farmacêuticas) conduz-nos a 3 categorias, duas analisando a qualidade da formação na aplicação ao mercado de trabalho e outra de carácter mais simbólico e associada à formação de uma identidade que começa por ser imposta e difusa.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Formação Insuficiente ou eminentemente Teórica	6 (12%)	1, 19, 23, 25, 28, 31	Subsector farmácia Comunitária: 5
Formação Potenciadora de Competências Conexas Relevantes (ex. gestão)	5 (10%)	3, 5, 39, 42, 48	Sexo Masculino: 4
Curso como Construtor de Identities	3 (6%)	12, 49, 50	Sexo Masculino: todos

Tabela 46. Perspectivas sobre o curso de farmácia (ciências farmacêuticas)

O papel da formação enquanto construtor de identidades e clarificador de papéis está patente, por exemplo, nos seguintes relatos:

Entrevista: 12; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

Não sei, é a tal coisa pensa-se que é estar atrás de um balcão a vender medicamentos, é a primeira... ideia que se tem e depois quando entrei também pensava, pronto a ideia que tinha era o laboratório, qualquer coisa assim, indústria talvez, mas com, com o andar do curso e até mesmo com algumas cadeiras percebi que indústria não era assim, não era bem isso que eu queria, e então fui-me inclinando para a farmácia comunitária e então quando fui para lá gostei, portanto mais do que o que estaria até à espera quando, quando entrei e quando estava a fazer nos anos da faculdade.

Entrevista 49; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) a partir do momento em que se entra para farmácia e se toma contacto das cadeiras que temos, da unidade curricular em termos de cadeira, do que aprendemos, e daquilo

Análise de Dados

que no final estamos habilitados a fazer, e a perspectiva que temos de futuro, de facto, torna a profissão farmacêutica algo de muito, de muito bom (...)

Os relatos que referem a insuficiência da formação para a prática encontram-se exemplificados nestes dois relatos:

Entrevista: 23; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Um dos problemas que eu achava nas pessoas que me davam aulas era que uns nunca tinham exercido, portanto não faziam ideia nenhuma do que estavam a falar, e às vezes os que tinham exercido também sabiam pouco da, da teoria, falta-nos uma pessoa que, que consiga se calhar filtrar um bocadinho das duas coisas (...) a faculdade não faz interligação com, com o que é a realidade prática do, do exercício profissional.

Entrevista: 25; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Eu acho que é um bocado ter a noção das minhas, dos meus limites e saber que saio da faculdade e não se sabe nada e se alguém me depara com um problema que eu não sei resolver no imediato, porque há sempre possibilidade de estudar e ver, mas no imediato é ter um bocadinho consciência de que não, não sei tudo. Ou que não sei quase nada. Vem daí essencialmente, julgo eu. Há sempre aquele, aquele aspecto pessoal, se calhar ser um bocadinho insegura, mas acho que é mais o ter consciência de que saímos muito mal preparados da faculdade, acho que sim.

Os relatos de sentido inverso, em que a formação é considerada uma base suficiente para o crescimento profissional, nomeadamente pela sua abrangência têm eco nos exemplos seguintes:

Entrevista: 39; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) se nós conseguirmos entender qual é o objectivo da nossa formação ali e se, se conseguirmos não saber aquilo tudo ou não estar preocupado em ter 20 em todas as cadeiras ou... assimilar toda a informação que nos dão mas tentar perceber e conseguir entender qual é o objectivo de criar o farmacêutico ali sim, porque a ideia que eu tenho é que saindo sem saber fazer nada mas a saber, conseguir aprender fazer tudo. Não sei se fui claro. (...) Eu acho que para se ter sucesso profissional uma grande vantagem é, é ter, ter ferramentas que nos permitam ser versáteis e o curso de ciências farmacêuticas acaba por ser assim, versátil. Permite-nos trabalhar em variadíssimas áreas, farmácia comunitária, farmácia hospitalar, indústria farmacêutica e dentro da indústria farmacêutica podemos estar nos assuntos regulamentares, podemos estar na produção e trabalhar com máquinas, que é algo, como estar no controlo de qualidade, num laboratório e fazer análises químicas, podemos estar ligados à, à área de marketing e é completamente diferente, podemos estar ligados à parte de demonstração, é um pouco marketing mas noutra área, podemos estar ligados à área da formação, fazemos imensas

coisas. Não é, de todo, específico. E muito versátil a, o curso em si e as saídas profissionais. Eu vejo nisso uma vantagem a nível de mercado.

Entrevista 48; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) em determinadas fases ao nível do conhecimento pode não ser o mais profundo, em tom de brincadeira, eu não sei se hoje ainda existe às vezes nós dizíamos que éramos aprendizes de sete ofícios e mestres de nenhum. Não creio que seja propriamente verdade apesar de entender que isso até é uma faculdade de confere ao farmacêutico uma perspectiva profissional muito engraçada. Se calhar isso que, essa frase dita com, de uma forma pejorativa acaba depois por ser, na vida prática, e no exercício profissional acaba por ser uma quase mais-valia em termos de ferramentas de trabalho. (...) Porque há alguém que, que com alguma facilidade se consegue adaptar a várias realidades profissionais e eu não tenho dificuldades em assumir isso porque eu, se calhar, sou um bocadinho o exemplo disso mesmo, em que fruto de alguns desafios em que se foram proporcionando entendo que essas competências que me foram, de alguma forma dadas, também com a própria licenciatura, depois me permitiram dar resposta a esses mesmos desafios profissionais, portanto, o que necessariamente não aconteceria num curso que tivesse pura e simplesmente completamente direccionado para uma tarefa específica sem grande, sem grande capacidade de adaptação a uma função um bocadinho paralela, com a farmácia permite isso, permite essa adaptação a vários cenários. Há cadeiras de gestão, há cadeiras de ética, há cadeiras de história e sociologia da farmácia, que são cadeiras que, aparentemente, não têm naquilo que é o exercício profissional uma importância muito relevante mas que depois complementam o profissional como um todo e que lhe dão algumas capacidades de, obviamente que depois também depende muito da pessoa e das... suas faculdades em utilizar essas ferramentas no seu exercício, como é óbvio, mas pronto, mas a opinião que eu tenho do curso, com... o distanciamento já de 13 anos, é uma opinião obviamente muito positiva, muito positiva.

5.11. A Identidade Profissional e o Contrato Psicológico

Percepção sobre a identidade profissional e o possível impacto no contrato psicológico, nomeadamente através da comparação de papéis esperados e papéis actuados. Verificação da identificação com a identidade profissional. Análise da relação entre o capital profissional e o capital económico, com potenciais implicações na identidade profissional, no contrato social e no contrato psicológico.

A nossa identidade deriva parcialmente dos papéis que desempenhamos, e esses papéis são muitas vezes escolhidos na base da identidade e proporcionam a oportunidade para o desenvolvimento identitário (Inkson, 2007: 159). Os indivíduos criam um *rationale*

Análise de Dados

que justifica um conjunto de papéis centrados na identidade profissional, sendo possível a alteração da identidade à medida do desempenho de diferentes papéis (*idem, ibidem*).

As identidades dos farmacêuticos são diversas nos diferentes subsectores de actuação. A farmácia comunitária é a que terá mais visibilidade, pelo menos no reconhecimento directo dos profissionais e da sua formação. Outros sectores como as análises clínicas não gozarão de um estatuto de reconhecimento generalizado da figura e papel do farmacêutico. O papel e função na farmácia comunitária encontram-se mais profundamente institucionalizados (até por referência externa ao sector: utentes) por comparação com o sector industrial. A interpretação do papel do farmacêutico encontra-se socialmente condicionada na farmácia comunitária como em nenhum dos outros subsectores. Os referenciais identitários enquanto normativo social são supletivos para o profissional. A percepção social do papel do farmacêutico é evidente na oficina e pouco ou nada evidente nas análises clínicas, indústria e mesmo em boa parte das actividades na farmácia hospitalar. A existência de uma pressão social externa para a conformidade sentir-se-á de forma efectiva na farmácia comunitária.

Relevámos na análise do contrato psicológico associado à relação de emprego os aspectos identitários associados ao exercício da profissão; tornou-se fundamental a discriminação das componentes funcionais, papéis ou relações de papel que no entendimento do entrevistado se compaginavam, ou não, com as suas aspirações pessoais, sociais ou profissionais. Na percepção do conteúdo e contexto funcional actual encontramos os seguintes resultados:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Contexto não oferece o suficiente	13 (26%)	1, 12, 13, 18, 19, 21, 23, 27, 31, 32, 36, 38, 44	Sexo Feminino: 9; Subsector Farmácia Comunitária: 11; Idade Igual ou Menor do que 35 anos: 12
Actividades que não são do farmacêutico	1 (2%)	15	-
Contexto pouco especializado	2 (4%)	25, 28	-
Pouco valorizado socialmente	1 (2%)	36	-
Outros interesses que interferem no trabalho	2 (4%)	22, 33	-

Tabela 47. Percepção do contexto profissional, com incidência no conteúdo funcional e identidade profissional associada

Nas decisões de não aceitar uma mudança de emprego por desidentificação com o contexto profissional encontramos a referência à subordinação do capital profissional ao capital económico:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Subordinação do Capital Profissional ao Capital Económico	1 (2%)	10	-
Desidentificação	1 (2%)	50	-

Tabela 48. Rejeição de propostas de emprego baseadas no conteúdo funcional ou identidade profissional associada

Nas saídas de uma relação de emprego por desidentificação com o contexto profissional de actuação encontramos:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Necessidade de Desenvolvimento Profissional e Intelectual	3 (6%)	5, 9, 24	Sem Padrão
Desidentificação com os termos contextuais da Função e Papel do Farmacêutico	4 (8%)	34, 41, 43, 46	Sexo Feminino: Todos; Subsector Análises Clínicas: 2
Subordinação do Capital Profissional ao Capital Económico	1 (2%)	38	-

Tabela 49. Razões de saída baseadas no conteúdo funcional ou identidade profissional associada

A gestão do capital profissional num negócio lucrativo ocasiona problemas que interferem com a identidade profissional:

Entrevista: 38; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) ao fim de três meses houve uma situação um bocadinho ingrata em relação ao modo como funcionava a farmácia, não por culpa dela, mas porque como ela estava deslocalizada na, na...na faculdade, em termos orgânicos ela tinha aquilo entregue ao sogro, melhor o sogro é que controlava as contas, não é? E naquilo que iremos cair mais cedo, ou mais tarde, e daí que eu seja um acérrimo defensor, não por corporativismo mas por, por ter sentido na carne essa situação, sou acérrimo defensor da, da exclusividade da farmácia para farmacêuticos porque, perdão, eu sai da farmácia por uma questão muito simples, um dia, uma sexta-feira, dia de feira, aqui é à quarta-feira e sexta-feira, sou confrontado com uma senhora com um bebé ao colo com uma caixa de um antibiótico na mão pedindo que eu lhe, lhe desse uma segunda, uma segunda

Análise de Dados

unidade porque já tinha acabado a primeira. Eu pura e simplesmente, a minha função é precisamente essa, recusei e disse-lhe que teria que ir ao médico para reavaliar a situação. E a senhora ficou um bocadinho indignada e eu expliquei-lhe a razão por que não lhe podia dar o medicamento e a senhora não sei se bem-disposta, se mal disposta, não posso precisar, foi-se embora. Certo é que eu fui chamado à atenção por parte da entidade patronal. Não a entidade patronal propriamente dita mas sim por alguém que estava, e que me perguntou... Esta é a minha função como técnico eu tenho que zelar pela saúde do... utente, evidente que temos a vertente económica mas isso não é tudo, temos que contrabalançar isso, eu tenho responsabilidades e portanto eu não faço e portanto o Senhor faz uma coisa, no final da semana faz-me as contas, eu vou-me embora porque eu perante este sistema eu não consigo. (...) Portanto, nós temos que responder perante a Ordem, perante o, a nossa entidade patronal. Pode-se dar o caso caricato da entidade patronal, para eu ter que obedecer à entidade patronal ter que fomentar as vendas, ter que apresentar resultados ao fim do mês e na volta eu sou penalizado e o... e a entidade patronal precisamente descarta-me e vai buscar outro. Não sei se viu, se acompanhou esta polémica, que eu fui completamente contra, esta polémica da... troca de receitas porque é um facto é que a Ordem dos farmacêuticos foi dizer que os farmacêuticos serão penalizados. A Licença pode ser caçada até aos 15 anos. Não sabemos fazer mais nada, a entidade patronal se me obrigar a apresentar números só tenho duas hipóteses ou trabalho, se quiser manter o meu posto de trabalho e manter a minha família e infringir as regras, ou então o patrão chega ao fim do mês e diz assim “olhe, desculpe lá mas você não cumpriu... Não é, "não cumpriu os números que me interessam portanto o senhor é um mau funcionário, para mim além de técnico o senhor aqui tem que cumprir, ao fim do mês tem que apresentar resultados portanto ponha-se a andar que eu vou buscar outro”.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Gosta	6 (12%)	17, 32, 35, 41, 43, 48	Sexo Feminino: 4
É um caminho para outro lado	1 (2%)	47	-

Tabela 50. Satisfação com a função actual

5.11.1. O Capital Económico, o Capital Profissional e a Concentração

O caso do *druggist dilemma*¹¹ não é único nos seus contornos; Beech (2008) relata semelhante conflito num outro sector de actividade, o da promoção cultural, mas nesse caso entre a ideia de arte e de comércio. Segundo Caroline Clark *et al.* (2009) os discursos relacionados com a ética são crescentemente relevantes na análise da conduta

¹¹ Aqui o dilema ético refere-se à ideia da farmácia enquanto espaço comercial e ao mesmo tempo enquanto espaço do sistema de saúde pública.

dos indivíduos das organizações contemporâneas. Este é o discurso contextual, a ética profissional como valor e a razão de ser. Na verdade, a farmácia comunitária é um serviço de saúde num espaço comercial (Kronus, 1976: 310). As construções narrativas dialógicas são reais e dramatizadas pelos indivíduos, como forma de apresentação da sua identidade. A perda do monopólio da propriedade de farmácias comunitárias surge salientada como uma das dimensões da dialogia. Podemos classificá-la como uma desinstitucionalização de um dos traços mais marcantes da profissão, com consequências relevantes na identidade profissional.

5.11.2. Agente Económico e/ou Agente de Saúde Pública?

A liberalização, ou mais proximamente, a redefinição legal do acesso à propriedade da farmácia comunitária surge profusamente na narrativa dos farmacêuticos comunitários. Esta redefinição dos termos de contratação social, em que a exclusividade da propriedade da farmácia comunitária é posta em causa, surge como ameaça para a profissão em 14 dos entrevistados (28%).

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Relação Natural entre Capital Profissional e Económico (lucro ≤ ética)	6 (12%)	13, 23, 30, 35, 36, 50	Sem Padrão
Subjugação do Capital Profissional ao Económico (lucro > ética)	14 (28%)	1, 4, 6, 8, 14, 15, 16, 21, 22, 26, 27, 38, 42, 45	Sexo Feminino: 9; Subsector Farmácia Comunitária: 10

Tabela 51. Perspectivas sobre a relação entre o capital económico e o capital profissional na liberalização das farmácias comunitárias

A perspectiva de uma subjugação do capital profissional ao capital económico é relatada como sendo ameaçadora para o estatuto do profissional, que se vê ou verá obrigado a comportamentos não compagináveis com o livre aconselhamento do utente:

Entrevista: 15; Sexo: Feminino; Subsector. Farmácia Comunitária

(...) a liberalização da propriedade e da... portanto da propriedade e da localização, acho que vai, aí acho que vai haver alguma degradação, os interesses económicos vão sobressair ainda mais, que agora é claro que existem e não podemos dizer que não, não é? Mas penso que vai ser cada vez mais importante e lá está o nosso papel, se isso acontecer acho que vai sofrer com isso, lá está, lá está depende depois do interesse da direcção técnica. Se a direcção técnica nos obriga a termos determinados interesses é óbvio que...

Entrevista: 26; Sexo: Masculino; Subsector. Farmácia Comunitária

Análise de Dados

Seja qual for a, eh pá e pronto, e, e o governo ainda faz gáudio em que haja muitos não farmacêuticos proprietários e eu gostava de saber onde é que o farmacêutico director técnico contratado por um proprietário não farmacêutico onde é que vai ter independência ética, gostava de saber. (...) Eu aqui felizmente tenho duas farmacêuticas como sócias da farmácia e proprietária, e pá, e que não me põem muito, gostam que isto tenha uma certa rentabilidade financeira mas não vão a limites como eu sei que há sítios que vão.

Entrevistador: Por exemplo? Que limites é que são esses?

Farmacêutico: Eh pá, ser desleal com os utentes. Algumas, alguns farmacêuticos, às vezes falham porque aproveitam-se, às vezes, da, da confiança dos utentes para, para ser um pouco desleais e isso tanto faz com farmacêuticos...

Os relatos que caracterizam a farmácia comunitária como um negócio, que deve ser gerido também na componente financeira e que pode intrometer-se na acção do profissional de farmácia, não encerram a carga emotiva dos relatos que denunciam esse mesmo facto:

Entrevista 30; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Em certas situações, às vezes, a gestão e o factor económico colocam-se à frente... à frente do papel, infelizmente... mas é assim, mas sem essa gestão depois não havia também, se calhar o meu lugar não estava assegurado, eu também depois não podia intervir, ou não podia exercer o meu papel no dia seguinte, portanto...

Entrevistador: Considera esse um mal necessário?

Farmacêutico: Exactamente. Actualmente, tem que ser.

Entrevista: 35; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Hospitalar

(...) farmácia comunitária não porque é um negócio, mais ou menos, sofisticado, mas não deixa de não ser e tem uma componente mais mercantilista do que propriamente a profissão.

Outros relatos referem a farmácia como um comércio ainda que diverso no interesse, o único em que o comerciante se recusa a vender caso entenda que o “cliente” não necessite do produto (Entrevistas 28 e 44).

Um dos entrevistados refere uma forma de eliminar a noção de que o farmacêutico é um agente económico, mais do que um agente de saúde pública, replicando, ainda que não o houvesse declarado ou disso tivesse consciência, o modelo de farmácia de alguns países do Norte da Europa e que timidamente tem sido aplicada em Portugal:

Entrevista: 27; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

E que se calhar fazem falta sim administrativos na farmácia, pessoas que dêem, administrativos, gestor, portanto a parte da burocracia da farmácia e, e porque não o farmacêutico deixar de mexer em dinheiro, por exemplo, se é um profissional de saúde, um médico não mexe em dinheiro, não é, porque é que o farmacêutico há-de mexer na caixa, a mexer nas moedas, porque é que não, para não se confundir o papel dele com o papel, o papel económico. Pronto, e eu acho que isso é uma ideia, é uma ideia muito positiva, não mexer em dinheiro, haver uma caixa central e as pessoas tratarem dos medicamentos de um lado, tratarem do pagamento do outro, acho isto muito mais sensato porque somos, acho que somos os únicos profissionais de saúde que mexemos em dinheiro. Não é? O enfermeiro também não mexe em dinheiro e, no entanto, é pago pelo, pelo acto que faz, mas é pago na secretaria... O fisioterapeuta também, quer dizer, nós estamos ali a mexer em dinheiro logo.

5.12. O Contrato Social do Farmacêutico (auto-percepção)

O contrato social para a profissão de farmacêutico, traduzido nomeadamente na expectativa do papel e das relações de papel.

Visando a facilidade de análise elencam-se duas dimensões distintas: i) a percepção do contrato social, nomeadamente com os termos do papel social do farmacêutico e ii) a valorização social do farmacêutico; esta última encerra duas vertentes: a) a visibilidade do trabalho do farmacêutico, como condição primária da sua valorização, despojada de sentido valorativo e b) o efectivo reconhecimento/valorização do farmacêutico.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Agente Saúde Pública (perspectiva técnica)	12 (24%)	1, 10, 11, 24, 27, 32, 35, 37, 38, 47, 49, 50	Sem Padrão
Apoio social (perspectiva humanista)	18 (36%)	4, 5, 6, 8, 15, 16, 20, 21, 23, 26, 28, 29, 30, 31, 33, 44, 45, 46	Sexo Feminino: 14; Subsector Farmácia Comunitária: 13

Tabela 52. Percepção do papel social do farmacêutico

A expressão do farmacêutico como agente de saúde pública surge expressamente em 10 das entrevistas, ainda que para 12 sejam os aspectos técnicos da profissão os mais exaltados. Encontramos ainda 3 entrevistados que cursam ou cursaram mestrados em Saúde Pública, e interessantemente não usam a expressão como referencial para o papel do farmacêutico:

Entrevista: 32; Sexo: Feminino; Subsector: Assuntos Regulamentares

Análise de Dados

A regulamentação tem bastante peso a nível da qualidade do medicamento. Portanto, a regulamentação, as regras que existem para a introdução de medicamentos em Portugal, para a manutenção dos medicamentos em Portugal, também a vigilância, o percurso que o medicamento acaba por fazer, portanto as reacções adversas e eu acho que os assuntos regulamentares têm um peso enorme. A regulamentação em si, sem isso existiam muitos produtos a circular que faria muito mal em termos de saúde pública, porque eu acho que desempenha um papel fundamental na defesa da saúde pública. (...) fazendo o meu maior esforço para que tudo corra bem na cadeia, no ciclo de vida do medicamento, não é, porque é no fundo essa a minha função, que tudo corra bem para que depois o doente também não, não sofra mazelas ... e que a saúde pública seja salvaguardada.

Entrevista: 47; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) pude aprender um bocadinho daquilo que é ser um farmacêutico numa, numa área que não é muito realmente, não é muito procurada, mas que é uma profissão tecnicamente e em termos de responsabilidade e também de prestígio, acho eu, bastante interessante, no fundo, há funções de, há várias funções que um farmacêutico pode desempenhar na indústria farmacêutica, desde direcção técnica e portanto também há uma responsabilidade legal e portanto requer, obviamente uma responsabilidade técnica muito grande, e obviamente também legal, portanto um bocadinho a cara da empresa, geralmente essas pessoas são farmacêuticos, têm até, até há bem pouco tempo portanto a, e acho que continua a ser assim, o farmacêutico tem que ser especialista (...) o farmacêutico, neste caso, tem uma actividade profissional de, de muito mérito, isto é pode fazer muitas coisas diferentes, em primeiro lugar é um agente de saúde pública

A noção do apoio social surge relatada com roupagens de serviço à comunidade, o que normalmente se reforça na farmácia comunitária, e vastas vezes com comportamentos extra-papel em que a população se sente suportada pelo farmacêutico em actividades tão diversas como a marcação de consultas e exames médicos, preenchimento de documentos oficiais, como declarações de IRS, entre outras:

Entrevista: 15; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) nós também resolvemos questões que aqui por exemplo é uma farmácia de aldeia, não é, obviamente tem muitas questões que têm a ver com exames das pessoas, nós fazemos marcações, aconselhamos os locais onde devem fazer, não é bem só não é só cientificamente, não é só... não é bem como na cidade, deve ser um bocadinho diferente, nunca trabalhei em farmácia de cidade mas eu penso que é um bocadinho diferente, as pessoas aqui vêm à procura de um conselho, de uma ajuda, e querem marcar exames vem logo aqui nem sequer tentam em casa, nem sequer...É logo aqui, marque-me este exame (...)

Entrevista: 21; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

E, e pronto, e há outras coisas como marcações de consultas, também não somos nós mas, não é nossa função, não é, é um exemplo, mas as pessoas vêm-nos pedir a interpretação de análises clínicas, pronto isso já pode ser um bocado, mas também nos vêm muito pedir. Pronto, há assim outros, às vezes favores que nos pedem, mas, mas mesmo a ver com, com a nossa profissão há, há coisas que se calhar não tínhamos que ser nós a fazer, mas que pelos doentes fazemos, não é (...)

O entendimento do papel social do farmacêutico comunitário obriga, segundo os próprios profissionais, a comportamentos desaprovados pelo normativo legal e pela deontologia, que são contudo assumidos como necessários às populações, nomeadamente a dispensa imediata de medicamentos com apresentação de receita médica pendente, pela morosidade na marcação de consultas ou outros factores (relato nas entrevistas 1, 4, 21, 36, 38, 44, 45; 29% dos farmacêuticos comunitários entrevistados):

Entrevista: 4; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

Às vezes não posso fazer isto, não posso fazer aquilo, chega-se aqui à aldeia não há hipótese a gente tem que fazer mesmo as pessoas, porque não há, o médico não vem a pessoa precisa de medicamentos. A gente tem que ir para outros caminhos. (...) A gente somos capazes de ser penalizados mas temos que fazer isso às pessoas...

Entrevista: 21; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) adiantar medicamentos em relação, quando as pessoas ainda não têm receitas. Se calhar também não podíamos fazer se fossemos mesmo restritos quanto, quanto à Lei, as pessoas tinham muita falha de medicação e não podiam fazer a medicação crónica que têm de fazer todos os dias. Pronto, e há coisas que nos fogem um bocadinho mas, tentamos ajudar, o nosso sistema de saúde não funciona assim como devia.

A visibilidade do farmacêutico é menor em sectores como as análises clínicas e a indústria farmacêutica, ou mesmo nos hospitais; de facto, de acordo com os relatos, o farmacêutico comunitário é o socialmente mais visível e porventura mais passível de ser reconhecido e valorizado. No caso das análises clínicas o farmacêutico é por vezes confundido com o enfermeiro ou médico:

Entrevista: 29; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

E portanto eu faço questão de dizer, mesmo se é assim, se me pedem para eu avaliar um resultado ou para interpretar um resultado, portanto eu faço questão de dizer “isto está um bocadinho alto, ou isto, mas o Senhor tem que ir ao Doutor porque da parte dos

Análise de Dados

sintomas”, eu às vezes até “da parte dos sintomas e da medicação eu não percebo”, percebe? E portanto o Senhor tem que ir, isto, eu só, só vou até aqui. Agora se me perguntar se é farmacêutico, será que eles não acham que eu às vezes sou médica? Acham... que eu às vezes sou médica e que, e porque é que eu não passo cá o medicamento, percebe? Porque é que se, sei lá se tem infecção urinária porque é que, e se sou eu que vou dar, porque eu às vezes digo “sabe, a Senhora tem que vir cá, tem que vir cá porque sou eu é que vou depois dizer ao médico qual é o antibiótico que vai tomar”, isto às vezes não é fácil de, e ela pergunta-me “então mas porque se é a Doutora., porque é que não é a Doutora. que passa o medicamento?”, “pois, mas eu não posso passar o medicamento, quem tem que passar o medicamento é o Doutor., sabe eles às vezes tem que avaliar se calhar qual é o melhor”, eu às vezes até digo “sabe que eu não tenho cá o seu processo, eu não sei, não sei qual é a sua história e nem... eu posso achar que a Senhora pode tomar um determinado antibiótico e a Senhora pode ter outro tipo de problemas que eventualmente não possa tomar esse”, quer dizer tento sempre, mas realmente se me perguntar eu, eu tento portanto explicar por palavras simples que o meu papel vai só até ali e eventualmente, mas se me perguntar sim, “mas eles sabem porque é farmacêutica?”, muitas vezes não. Se calhar acham que eu sou médica e que eventualmente tenha, que sei daquilo porque, porque não estou com eles no consultório, percebe?

Entrevista: 33; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Alguns, grande parte pensava, eu às vezes, pensam que somos médicos, quer dizer, embora haja médicos analistas, não é? Mas é, às vezes, eu acho piada, "então e as suas filhas, já estão formadas num já, então o que é que tiraram?", “farmácia”, “ah, então não quiseram o curso da mãe?”... Farmácia é mesmo farmácia de oficina, nem todos, nem todos. A maior parte são, têm noção disso.

No caso dos assuntos regulamentares ou indústria farmacêutica o papel do farmacêutico não é por largos sectores da população sequer conhecido, pelo que dificilmente será reconhecido:

Entrevista: 32; Sexo: Feminino; Subsector: Assuntos Regulamentares

Eu acho que a sociedade não tem bem consciência de que existe área dos assuntos regulamentares e que os farmacêuticos estão nessa área. (...) Eu não conhecia. Totalmente até entrar na faculdade e até, não até entrar na faculdade, até chegar àquele ponto em que nos foi introduzido aquela figura dos assuntos regulamentares e aquilo que eles são.

Entrevista 50; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) às vezes eu vejo-me aflito a explicar o que é que faço mas... não que as pessoas, depois quando eu digo “ah veja lá”, veja que durante uma série de anos tinha o nome

nas caixinhas, agora não é obrigatório... mas tinha o nome da empresa onde estava tinha o nome nas caixinhas, “eh o teu nome e tal”, pronto “ah, pois é, é giro, e tal”. Pronto, mas as pessoas vêem o farmacêutico como o fulano que está ao balcão, não é?

5.13. Reconhecimento Social do Farmacêutico (hetero-percepção)

Percepção dos farmacêuticos acerca do reconhecimento ou valorização do seu trabalho pela sociedade em geral bem como pelos seus grupos de contacto em particular.

O reconhecimento ou valorização do trabalho do farmacêutico está presente, ainda que com avaliação negativa, nas narrativas dos entrevistados, assumindo-se como uma dimensão mais relevante nos subsectores da farmácia comunitária e análises clínicas; este facto, proporcionado pela proximidade do utente é perfeitamente compreensível porquanto existem actividades nestes dois subsectores que só são possíveis no seio de uma relação interpessoal. O entendimento do reconhecimento/valorização do farmacêutico pode ser genérico, sem tipificação de públicos, ou, como acontece em alguns dos relatos, ser encontrado apenas no público mais idoso ou de zonas mais rurais. Não relevaremos na análise a possível correlação entre a idade dos utentes e a sua ruralização, uma vez que nas zonas centrais de grandes cidades a população residente se encontra envelhecida; por outro lado, a consubstanciação de tal análise afastar-nos-ia do essencial da análise discursiva.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Reconhecido/Valorizado	11 (22%)	3, 8, 12, 15, 17, 18, 19, 20, 26, 35, 37	Subsector Farmácia Comunitária: 8
Reconhecido/Valorizado pelos mais idosos	3 (6%)	1, 17, 45	Sexo Feminino: Todos; Subsector Farmácia Comunitária: Todos; Idade Menor ou Igual a 30 Anos: Todos
Reconhecido/Valorizado nas zonas Rurais	13 (26%)	4, 6, 11, 15, 21, 26, 27, 28, 31, 33, 42, 45, 46	Subsector Farmácia Comunitária: 11; Sexo Feminino: 9
Não-Reconhecido/Não- Valorizado	10 (20%)	9, 23, 25, 27, 30, 32, 34, 36, 38, 41	Sexo Feminino: 9; Subsector Farmácia Comunitária: 5; Idade Menor ou Igual a 30 Anos: 5

Tabela 53. Percepção do reconhecimento social do farmacêutico

O reconhecimento/valorização do trabalho do farmacêutico é relatado por 27 dos entrevistados (54%), ainda que apenas por alguns subgrupos da população. Para 10 (20%) dos entrevistados o farmacêutico não é reconhecido ou valorizado, sendo que 2 relatos centram a culpa e origem deste fenómeno no comportamento do Estado e instituições públicas e os restantes 8 ligam-no aos próprios utentes. A percepção da valorização do farmacêutico comunitário surge alheada à relação com o utente e ao serviço prestado:

Entrevista: 3; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Agora, ser farmacêutico se somos bem vistos eu penso que sim, que a profissão de farmacêutico é, tanto a nível social como dentro de uma farmácia, acho que temos um bom valor. Pronto e acho que somos valorizados pelo trabalho que fazemos. Acho, pelo menos as pessoas que aqui vêm pronto, sabe, uma das coisas que aqui se passa muito é como só somos farmacêuticas, não temos ajudante técnico, muita gente que vem aqui, ou que telefona porque sabe que vai falar com um farmacêutico e não vai falar com outra pessoa qualquer.

Entrevista: 12; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) acho que a sociedade nos, sei lá, nos respeita e acho que reconhece, sinceramente acho que reconhece, portanto não, eu sinto, na farmácia sinto-me, que sou bem tratado pela população, confiam no que eu digo, fazem o que eu digo, ou pelo menos tentam fazer, ou pelo menos dizem que fazem, pronto, há ali um certo... (...) esse lado farmacêutico acho que está bem, bem valorizado na, na sociedade até agora com esta história das parafarmácias, não é? A imagem das parafarmácias está muito colada à das farmácias, porquê? Na minha opinião porque a farmácia é um sítio de, de referência positivo, portanto “ah, isto é como uma farmácia, farmácia tal é de confiança, então isto também deve ser”, pronto, no fundo é a imagem, a imagem da farmácia que está bem vista e da autoria do farmacêutico por, por incremento, não é?

O menor reconhecimento ou valorização do farmacêutico surge associado a uma maior independência (ou um fenómeno de contra-dependência), mesmo que não informada, dos utentes:

Entrevista: 9; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Porque hoje em dia as pessoas têm, acho que isso tem a ver com a população em geral, na farmácia de oficina as pessoas estão, reclamam muito, mas acho que isso acontece em todas, há 20 anos as pessoas não iam a um restaurante e não reclamavam, nem pediam o livro de reclamações, nem diziam que faziam queixa à DECO, e nada disso. E hoje em dia isso é quase uma situação do dia-a-dia, as pessoas acham que têm direito a e então...

Entrevista: 30; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Eu quando comecei a estagiar era, era diferente, as pessoas agora adquiriam um hábito, por um lado bom, de reclamar, de duvidar, de questionar, eu acho muito bem, mas por outro lado perdeu-se um bocadinho a noção da distância, do, eu acho que é assim, eu quando estou perante uma pessoa, em determinada área e sei que sabe mais do que eu, eu respeito e as pessoas perdem um bocadinho essa, perderam um bocadinho essa noção. As pessoas acham que do medicamento, já sabem tudo, e portanto se acham que é assim não vale a pena eu estar-lhes a dizer que é de outra maneira e acho que, às vezes, perdem com isso porque acham...

A diferenciação de alguns segmentos de utentes, mais idosos ou de zonas mais rurais, surge na confirmação, ainda que numa direcção oposta, do pressuposto anterior: são os utentes mais dependentes do farmacêutico os que mais valorizaram a sua função. A noção associada é de que o papel do farmacêutico com estes públicos é mais consentâneo com a âncora de serviço que é possível inferir. Neste contexto, zonas mais rurais terão utentes que valorizam/reconhecem mais o trabalho do farmacêutico:

Entrevista: 31; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Dependendo das, das áreas, se é uma área mais urbana, se é mais rural, acho que as pessoas valorizam de forma diferente... Na aldeia acho que é mais, é, acho que é mais verdadeiramente valorizado, é valorizado por aquilo que sabe, por aquilo que, que pode ajudar, enquanto que na cidade é um bocadinho por isso, mas é só de vez em quando, é mais pela possibilidade, está sempre ali, pronto. Então as pessoas vão até mas não, penso que não tem o mesmo, não tem a mesma valorização. As pessoas não acham assim tão importante, por exemplo... aqui na cidade, muitas pessoas nem se importam se são atendidas por um auxiliar técnico se por um farmacêutico.

Entrevista: 33; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Mas aqui, aqui na, aqui ainda há muita gente que quer falar comigo, quer falar e... pronto, é aquela coisa não sei se nas cidades assim será mas aqui é, conhecem-me e depois perguntam-me o que é que acha? Será que acha ...que é melhor fazer esta análise ou não e... que vá ao médico, que não vá, aquelas, aquela, mais uma prova de confiança que eles têm em nós, do conhecimento que têm connosco. É isso.

Apesar de externa à relação de emprego, esta dimensão contextual desempenha, no caso concreto da farmácia comunitária, um papel importante na percepção do contrato psicológico, chegando mesmo ser um dos vectores narrados da identificação organizacional, com impacto na vinculação.

Populações mais idosas são também associadas a uma maior dependência do utente:

Entrevista: 17; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) eu acho que as pessoas mais velhas, de uma certa idade, confiam em nós, vão à farmácia pedir aconselhamento para tudo o que precisam, a faixa etária mais jovem acha que não precisa, já sabe tudo, viu na televisão que este medicamento é bom para isto e para aquilo, e esses exigem-nos um bocadinho mais de trabalho, temos que perceber se realmente precisam... é mais por aí.

Entrevista: 45; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) as zonas novas da... das cidades geralmente a população é mais nova, trabalhadora e isso, nós não geralmente é tudo reformado, os que vão todos os dias à farmácia, vão comprar o medicamento põem na conta, amanhã trazem a receita e deixam à mesma na conta, no dia seguinte vão pagar, para ir três vezes à farmácia. Às vezes não têm o dinheiro, ou não têm a receita, mas a maioria das vezes vão às pinguinhas. Vão, há pessoas que vão, se não vão diariamente vão 4 vezes por semana à farmácia, nós estamos abertos 5 dias. Há pessoas que têm mesmo, é mesmo vontade de ir, de ter alguém com quem falar mas, mas eu gosto, pronto. São pessoas mais humildes, menos arrogantes, por norma.

5.14. Contrato Social e Contrato Psicológico

A valorização da função do farmacêutico, tal como é percebida pelo profissional, e as implicações na leitura das relações de emprego.

Ainda que não especificadas para um contexto organizacional, encontram-se relatos em que a noção social do papel ou função do farmacêutico terá implicações directas no contrato psicológico.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Contrato Social Contribui Positivamente para o Contrato Psicológico	3 (6%)	8, 32, 34	Sexo Feminino: 3
Contrato Social Contribui Negativamente para o Contrato Psicológico	6 (12%)	1, 10, 28, 35, 38, 46	Subsector Farmácia Comunitária: 4

Tabela 54. Contributo do contrato social para o contrato psicológico

Um entendimento dos utentes ou não farmacêuticos diverso do dos farmacêuticos:

Entrevista: 1; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) nota-se que a farmácia de oficina não está num topo de uma hierarquia de escolha de farmácia.

Entrevistador: Como é que se sente com isso?

Farmacêutico: Às vezes incomoda-me, “ah, estás numa farmácia”, isso às vezes incomoda-me um bocadinho. Eu pessoalmente...

Entrevistador: Mas quem é que diz isso?

Farmacêutico: Pessoas de, de fora, pessoas, não propriamente farmacêuticos, “ah, está a trabalhar numa farmácia”, eu tenho mesmo uma pessoa na, de família, pessoas que desvalorizam, eu não, não me interessa, eu sinto-me bem com aquilo e sei, sinto-me bem no meu papel.

Entrevistador: Dentro da farmácia, do sector farmacêutico, da farmácia, não, não, não há essa mesma conotação?

Farmacêutico: Não sinto isso. Apesar que, há pessoas que, que se valorizam, o facto de estar em determinada área, determinada indústria, há marketing mas eu não vejo com pequenez, entre aspas, a farmácia de oficina, não continuo a ver. Mas que isso há, há. Infelizmente ainda há.

Entrevista: 28; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

Há pessoas que são, por vezes, demasiado cruéis, então esta fase que nós estamos a atravessar que é uma fase complicada do ponto de vista económico há pessoas que não entendem, muitas vezes, quem nós somos, a nossa profissão, pensam que nós somos um comércio normal, que não temos regras, que não temos ética, que não temos nada, não é? E no fundo as pessoas têm, a maior parte das pessoas pensa isso de nós, não é? Que é tudo possível fazer-se, basta nós querermos, não é? Nós temos os medicamentos, nós podemos dispensá-los... Eles vão pagar e está nas nossas mãos, nós temos, ele está ali... Não, não é bem assim, não é?

No sentido inverso, com a noção de que o farmacêutico é socialmente valorizado o que produz impactos positivos na satisfação:

Entrevista: 8; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) o facto de cada estatística que se faz as pessoas o nível de confiança que têm no farmacêutico é quase segunda, ou terceira profissão que vem a seguir aos pilotos, quer dizer acho que para mim isto é de louvar (...) o reconhecimento, o sentirmos o agradecimento e o feedback que temos das pessoas, isso é o que nos faz continuar a lutar e continuar a querer ser, superar-nos a nós próprios (...)

Entrevista: 34; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) as pessoas chegam aqui, são muito mais simpáticas do que na farmácia, não sei se é porque vão levar uma picadela e não nos tratam mal, tratam-nos muito bem e nós também os tratamos, e têm, é muito engraçado, pensam nas análises e nós sim senhora o que podemos fazer, fazemos, eles agradecem muito. O relacionamento com o público é, é, acho que aquilo que eu gosto mais é, é isso, é o relacionamento com o público e logo

Análise de Dados

a seguir, ou, ou até equiparado, o, o descobrir coisas, o descobrir, descobrir o que está dentro, o que será, o que será, nós conseguirmos descobrir o que será dá-nos assim uma certa realização. É o que eu gosto mais.

Utilizando uma tipologia próxima de teoria da troca social de Blau (Blau, 1964; Blau, 2004), económico/transaccional e sócio-emocional/relacional, podemos tabelar as dimensões consideradas positivas e negativas pelos entrevistados. É de recordar que a tipologia de contratos psicológicos avançada por Denise Rousseau (1995) possui enquadramento semelhante, sendo que o tipo de contrato híbrido se tem tornado mais comum actualmente (O'Donohue e Nelson, 2007).

Tal como no caso do trabalho de Thompson e Bunderson (2003) as entrevistas revelam uma percepção do contrato psicológico situada na moeda de troca ideológica, e em que a organização é vista como obrigada a mostrar-se comprometida com a contribuição dos profissionais, nomeadamente no foco no paciente e na orientação para o serviço. No caso contrário, é percebida uma quebra do contrato psicológico. O *druggist dilemma* encontra-se no centro desta diferenciação de moedas de troca para diferentes enfoques do contrato psicológico. Pelos relatos de 14 dos entrevistados (28%), parece evidente a impossibilidade de compaginação da focalização na dimensão económica sem sacrifício da dimensão de serviço de apoio à sociedade, num mau pagamento da moeda ideológica. Thompson e Bunderson (2003) sugerem que a percepção de que o compromisso ideológico é uma componente efectiva da relação de troca existe a noção de que a organização fornece um adequado contexto de suporte. Os valores e crenças formam uma parte importante do esquema mental com que um profissional perspectiva a organização e a sua relação com a mesma, que pode diferenciar-se da visão do gestor (O'Donohue e Nelson, 2007).

5.14.1. Dimensões Positivas do Contrato Psicológico (Domínio da Transacção de base Relacional) – Função Actual

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Evolução/Carreira	-	-	-
Reciprocidade	3 (6%)	2, 21, 26	Sem Padrão
Respeito e Dignidade	8 (16%)	2, 12, 17, 18, 19, 40, 46, 49	Subsector Farmácia Comunitária: 5; Idade Igual ou Menor do que 35 anos: 7

Reconhecimento do Empregado	5 (10%)	1, 7, 29, 40, 44	Sexo Feminino: Todos; Subsector Análises Clínicas: 3
------------------------------------	---------	------------------	--

Tabela 55. Dimensões positivas do contrato psicológico

5.14.2. Violações do Contrato Psicológico (Domínio da Transacção de base Relacional) – Função Actual

Na análise das entrevistas reconhecemos seis (6) dimensões associadas ao contrato psicológico, que se representam na tabela seguinte:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Evolução/Carreira	7 (14%)	9, 18, 32, 34, 36, 41, 49	Sexo Feminino: 6; Idade Igual ou Menor do que 35 anos: 6
Respeito e Dignidade	7 (14%)	9, 10, 15, 20, 27, 31, 35	Sexo Feminino: 6; Subsector Farmácia Comunitária: 4
Reconhecimento do Empregado	8 (16%)	10, 13, 18, 23, 27, 30, 36, 43	Sexo Feminino: 7; Subsector Farmácia Comunitária: 5; Idade Igual ou Menor do que 35 anos: 6

Tabela 56. Violações do contrato psicológico

No que diz respeito ao contrato jurídico-económico, não existem referências expressas que mereçam nota quanto ao seu cumprimento. De alguma forma, o cumprimento das obrigações legais é visto como o referencial *de minimum* para a relação de emprego, sendo de relevar a sua violação, quando existe, e não a sua observância. Há um efectivo destaque pela negativa. Restará avaliar se quando o indivíduo passou por uma experiência traumática a este nível (e.g. salários em atraso) esta dimensão se torna mais saliente, ressaltando na narrativa a positividade de uma relação de emprego com o cumprimento integral das obrigações jurídico-económicas. Uma investigação de Feldman e Leana sugere que os empregados alvos de lay-off, na eventualidade de encontrarem novos empregos, experienciam mais satisfação do que no trabalho anterior, sendo contudo o seu comprometimento e confiança na organização reduzido pela experiência vivida (Feldman e Leana, 2000). No caso das dimensões relacionais são narrados os cumprimentos e incumprimentos. Nestas circunstâncias parece certo que o indivíduo não assume a relação líder-liderado, o respeito e dignidade ou o seu reconhecimento como algo de garantido, valorizando, e expressando o seu agrado quando tal se verifica.

5.14.3. Violações do Contrato Formal (Domínio da Transacção de base Jurídico-Económica) – Função Actual

Apesar dos impactos psicológicos que podem advir da noção de quebra do contrato formal de trabalho, retivemos as referências centradas no pressuposto de negação ou limitação de direitos assentes no edifício jurídico-legal.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Evolução/Carreira	3 (6%)	18, 20, 43	Sexo Feminino: 3; Subsector Farmácia Hospitalar: 2
Reconhecimento do Empregado	2 (4%)	9, 10	Sexo Feminino: Todos

Tabela 57. Violações do contrato psicológico

5.15. Comprometimento Organizacional

O comprometimento distingue-se da identificação, sendo esta última definida como o reflexo da extensão da incorporação da pertença ao grupo no auto-conceito, e o primeiro encontra-se fundamentalmente ligado às atitudes individuais face à organização nos processos transaccionais (Dick, Wagner *et al.*, 2004: 185). Tal como referido anteriormente a identificação e o comprometimento têm géneses diferenciadas: a identificação é vista como contingente na base de um destino partilhado e similaridades percebidas com a organização, ao passo que o comprometimento se desenvolve na base de factores transaccionais, ou seja, na relação material entre o indivíduo e a organização (*idem, ibidem*: 186).

5.15.1. Comprometimento Afectivo

É definido como uma ligação emocional positiva à organização, levando à identificação com os objectivos organizacionais e tem sido reconhecido pela literatura com um dos indicadores da qualidade da relação de emprego (Rhoades, Eisenberger *et al.*, 2001; Meyer, Stanley *et al.*, 2002).

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Comprometimento Afectivo	8 (16%)	1, 3, 7, 8, 15, 17, 18, 30	Sexo Feminino: Todas; Subsector Farmácia Comunitária: 7

Tabela 58. Comprometimento afectivo

Das 8 referências apresentadas, duas são de proprietárias de Farmácias Comunitárias, o que nos remete para apenas 6 de trabalhadores por conta de outrem. Todos os comprometimentos afectivos são de mulheres e a grande maioria (7 em 8) são indivíduos do subsector da farmácia comunitária.

As referências afectivas à profissão ou ao sector são mais abrangentes e encontram-se referidas no tratamento da identificação, seguindo a tipologia teórica já identificada. Podemos ilustrar as referências ao comprometimento afectivo com as seguintes passagens:

Entrevista: 18; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) tenho consciência que não sou a última a chegar à farmácia mas também nunca sou a primeira a sair, felizmente trabalhamos numa farmácia em que eu não me sinto explorada por isso acontecer porque estou lá porque gosto.

Entrevista: 30; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Gosto muito de onde estou, não estou a pensar em sair, já lá estou há algum tempo

Meyer *et al.* (2010) encontraram evidências de que a adequação entre a cultura da organização e do empregado contribui para um maior comprometimento e retenção, especificamente em situações de mudança cultural. A cultura importa no desenvolvimento do compromisso e nas deliberações atinentes a deixar a organização (*idem, ibidem*).

5.15.2. Comprometimento Calculativo (continuidade)

O indivíduo compromete-se com a organização por perceber custos elevados na saída, incluindo custos económicos e sociais; o indivíduo fica porque tem que ser. Neste caso o compromisso revela-se em narrativas que expressem a ideia de barreiras à saída por eventuais custos ou comparação de *outputs* como vencimentos, estabilidade, progressão na carreira, entre outros, bem como o receio ou a certeza de se perderem dimensões relacionais que se consideram ímpares como uma boa relação com a chefia, com os colegas, ou outras.

5.15.2.1. Replicabilidade do Contrato/Escassez de Alternativas Viáveis

No que diz respeito à dimensão da replicabilidade de condições contratuais e escassez de alternativas viáveis, face à relação de emprego actual, considerámos os aspectos relacionados com o contrato psicológico e o contrato jurídico-legal. Na realidade esta surge como uma subdimensão do comprometimento calculativo, sendo contudo analisado no contexto específico de uma potencial saída.

Análise de Dados

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Não-replicabilidade (dimensão interações e comportamentos)	10 (20%)	11, 17, 18, 19, 23, 28, 35, 40, 41, 45	Sexo Feminino: 7; Subsector Farmácia Comunitária: 7
Não-replicabilidade (dimensão jurídico-económica)	12 (24%)	2, 9, 24, 25, 29, 32, 34, 36, 38, 41, 44, 47	Sexo Feminino: 9
Misto	13 (26%)	1, 3, 10, 12, 20, 21, 22, 26, 27, 30, 39, 46, 49	Sexo Feminino: 8; Subsector Farmácia Comunitária: 8

Tabela 59. Escassez de alternativas e continuidade: dimensão relacional e dimensão económica

A replicabilidade do contrato, quer nas dimensões puramente relacionais, quer transaccionais, compreende a comparação concreta ou genérica de alternativas, recaindo a escolha na actual relação de emprego por se entender que esta proporciona, ainda que apenas no campo subjectivo, um *trade-off* mais favorável ao indivíduo. O exacto balanceamento entre propostas não se verifica nas entrevistas analisadas, uma vez que em igualdade de circunstâncias analisadas, é sempre adicionada a noção do desconhecido ou do risco de uma nova relação, desequilibrando a análise para o lado da actual relação de emprego. Nestes casos não se verifica necessariamente uma desidentificação organizacional, manifestando-se sim a identificação ou não-identificação.

Alguns exemplos de alusões à impossibilidade de replicação das condições contratuais de base jurídico-económica:

Entrevista: 41; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

É assim, eu também não gostaria muito de andar a saltar de sítio para sítio, a acomodar-me a outras pessoas, ou a outras formas de trabalhar, eu só mudaria se realmente fosse um laboratório meu, depois também é assim, eu podia ter aberto um laboratório meu entretanto, de início deste contrato, só que as, os contratos estão bloqueados há bastantes anos... não dão acordos, o serviço nacional de saúde não está a dar novos acordos. Eu não ia abrir um laboratório e depois ficava apenas com a ADSE, como colegas meus fazem depois têm lá assim 20 doentes, não dão praticamente para pagar as despesas, também não podia avançar por aí. Era outra hipótese que eu tinha mas, assim sem contratos não. Trabalhar só a nível privado e para algumas, para algumas instituições não... não ter o serviço nacional de saúde, que é o que dá a maior parte do serviço, não compensa. Esses acordos estão, estão bloqueados já há vários anos.

Entrevista: 47; Sexo: Masculino; Subsector: Indústria Farmacêutica

(...) fica sempre aquela dúvida se devia, já devia ter mudado ou se devia dar um passo diferente, ou quando é que devo dar esse passo, é um bocadinho essa a dúvida, depois também na conjuntura actual as pessoas têm que pensar um bocadinho naquilo que, que querem, se querem ter vários empregos, se há essa estabilidade, se há essa coragem, se pode ter, ou não, se calhar aqui há anos, há 2, 3 anos não há muito tempo havia muito essa cultura de “nós temos que ter 10 empregos na nossa vida, temos que lutar, isto é muito”, então ainda por cima na... profissão farmacêutica é muito fácil, todas as semanas encontramos anúncios no jornal, só não tem emprego quem não quer e hoje já é um bocadinho mais de retracção, eu pelo menos sinto isso, se calhar não só na... parte, nos farmacêuticos, mas hoje já há um bocadinho de medo e as pessoas já se agarram muito mais àquilo que é a segurança laboral.

Exemplos de comprometimento pela consideração de não replicabilidade de condições não necessariamente jurídico-económicas:

Entrevista: 36; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Ainda recentemente houve uma farmácia que foi transferida para a (cidade), precisaram de uma direcção técnica, bom depois a gente, é bom e mau, a gente conhece as pessoas e não conhece, eu sabia que essa, que essa farmácia era muito, não tinha boa fama, se calhar é, é errado mas a nível de farmacêuticos não paravam lá durante muito tempo portanto isso... queria dizer alguma coisa, não é? Ou exploração, ou coisa do género, e pronto mantive-me aqui, por isso é que eu digo, propriedade ou, quer dizer, ou uma oportunidade mas assim bem ponderada, se calhar mais aliciante que isto, vamos ver.

Entrevista: 40; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Nós geralmente quando vemos de fora temos tendência, às vezes, a ver só a parte boa, há determinadas coisas que só sentimos, coisas más que só sentimos quando trabalhamos nos sítios, mas eu sempre pensei assim “vou mudar para um sítio, eu sei as, o bom e o mau de onde trabalho” porque não, não trabalho num sítio perfeito, o sítio perfeito não existe, não é, eu sei o bom e o mau vou trabalhar, vou mudar para um sítio que eu não sei o que é o bom, nem o que é o mau, posso estar só a ver o lado bom, porque, às vezes é tudo muito bonito no início e depois os problemas começam a surgir é passado uns tempos, não é? E também nunca tive, nunca tive, na área que trabalhei nunca me surgiram problemas que me fizessem desistir, não é? Os problemas que me foram surgindo fui conseguindo ultrapassar e, e não... me surgiu nada que me fizesse “não, eu vou mudar de vida, eu vou...”, nunca me surgiu nada que me fizesse pensar dessa maneira.

Se considerarmos a replicabilidade do contrato como uma barreira à saída, que defendemos em tese, deveremos considerar também uma aproximação à identificação instrumental, uma vez que apesar da ponderação de uma possível saída esta é posta de parte pela avaliação da escassez de alternativas viáveis.

5.15.2.2. Instrumentalidade

A instrumentalidade difere da replicabilidade no sentido em que o indivíduo manifesta a sua desidentificação (activa) ou não-identificação (passiva) com a actual relação de emprego sem contudo dela se libertar por inexistência concreta de soluções. A manutenção da relação de emprego obedece a um comportamento tático com uma finalidade específica. Na literatura de carreiras, e essencialmente na de origem anglo-saxónica, é frequente falar-se de pausas no percurso em que o indivíduo redefine a sua carreira, seja por via de uma formação concreta ou por via de uma procura orientada; em qualquer dos casos estas pausas na carreira não são apresentadas por qualquer dos entrevistados como opção actual ou passada. As inflexões na carreira, por reorientações sectoriais acompanhadas de formação ou educação prévias, não são acompanhadas de momentos de desemprego voluntário. As condições socioeconómicas e valores de remuneração face ao custo de vida que possa eventualmente potenciar menos aforro podem ditar esta realidade. Em todo o caso, vários entrevistados definem a sua situação de emprego actual como transitória e não a terminam apenas por falta de alternativa, mesmo assumidos alguns custos pessoais, sociais ou económicos (entrevistas 2, 9, 10, 13, 16, 18, 22, 23, 26, 27, 28, 31, 36). Expressões equivalentes a “aquilo que eu queria não consigo” ou “tenho que me contentar com isto” são frequentes nestes entrevistados. Ficam alguns exemplos no mesmo sentido:

Entrevista: 9; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Não tenho o pensamento porque eu acho que a perspectiva depende muito das ofertas que existem no mercado porque eu posso achar que quero ser, sei lá farmacêutica a fazer não sei o quê mas se isso não existir no mercado eu não posso procurar esse tipo, esse tipo de coisas por isso eu espero, neste momento é por isso que eu estou em prospecção de qualquer coisa que eu possa fazer mas que eu me sintam bem a fazer e que, eu às vezes costumo dizer tipo eu não quero dizer aos meus filhos que trabalhar para mim é um frete porque acho que isso é horrível, não é? Tem que ser uma coisa que eu tenha, que me dê prazer fazer. Mas ainda não lhe sei dizer o que é que é.

Entrevista: 31; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

O ano passado, como me sentia assim um bocadinho insatisfeita, sabia que havia a parte das análises, que eu nunca tinha explorado e que eu lembro-me que sempre me interessou e, e fui propor num, pedir num laboratório de análises clínicas se me deixavam, eu tinha, eu trabalhava aqui (...) na altura o meu horário era sempre, trabalhava os sábados todos de manhã e nem sempre as coisas de manhã e eu então propus se poderia ir às segundas-feiras de manhã durante uns meses para esse laboratório, só para ver. E pensei, quer dizer, “é uma área que, que me interessa mas eu não sei o que é... Nunca, nunca exerci, nunca fiz nada nisso” e só para tentar tirar essa, essa dúvida. Se era uma área que me interessava para eu estar a investir, ou não, e fiz isso, aí há uns três, ou quatro meses em que ia às segundas-feiras de manhã, ia lá, fazia qualquer coisa, via por acaso foi uma experiência muito, muito boa, não continuei porque aquilo era só para isso mesmo, eles não tinham emprego para me oferecer. Entretanto eu agora estou a fazer, a tentar fazer um mestrado em análises clínicas...

Entrevistador: Porque é que procura o laboratório e quer deixar a farmácia?

Farmacêutico: Porque, porque não, estou, estou cansada, estou farta, acho que, acho que é um trabalho mais interessante, acho eu...

Entrevistador: Mas aqui ou em qualquer farmácia?

Farmacêutico: Exactamente, aqui ou em qualquer farmácia.

5.15.3. *Comprometimento normativo*

O comprometimento normativo é entendido como a obrigatoriedade da continuidade que pode derivar de várias fontes como a obrigação moral ou processos de socialização em que a lealdade surja como norma obrigatória; nestes casos o indivíduo permanece na organização por dever. Nas entrevistas realizadas não foi encontrada qualquer referência a esta tipologia.

5.16. Satisfação

Relato das dimensões que contribuem para a satisfação dos profissionais, considerada como um juízo avaliativo positivo das relação de emprego, podendo ser global ou dirigido.

Uma análise das dimensões satisfacionais sugere uma tipologia tripartida em i) conteúdo e papel profissional, ii) carreira/progressão e iii) contexto:

Dimensão	Subdimensões
Papel profissional	Conteúdo Funcional, Qualidade/Rigor, Autonomia/Participação na Gestão, Contacto com Utentes
Carreira/Progressão	Remuneração, Desenvolvimento/Progressão, Reconhecimento/Valorização

Análise de Dados

Contexto (Organizacional)	Ambiente de Trabalho, Flexibilidade de Horário, Localização
----------------------------------	---

Tabela 60. Dimensões e subdimensões de satisfação

A referência à dimensão conteúdo e papel profissional é, na frequência absoluta, superior às restantes, dando indicações da sua importância.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Conteúdo e Papel profissional (28 entrevistados)			
Conteúdo Funcional	17 (34%)	1, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 20, 24, 25, 27, 29, 30, 33, 34, 46, 49	Sexo Feminino: 15; Subsector Farmácia Comunitária: 7
Qualidade/Rigor	2 (4%)	5, 7	Subsector Análises Clínicas: 2
Autonomia/Participação na Gestão	4 (8%)	2, 23, 47, 50	Sexo Masculino: 3; Indústria: 2
Contacto com Utentes	5 (10%)	27, 28, 29, 34, 46	Sexo Feminino: 4; Subsector Farmácia Comunitária: 3
Carreira/Progressão (5 entrevistados)			
Remuneração	1 (2%)	17	-
Desenvolvimento/Progressão	1 (2%)	23	-
Reconhecimento/Valorização	3 (6%)	4, 17, 23	Subsector Farmácia Comunitária: Todos
Contexto (Organizacional) (9 entrevistados)			
Ambiente de Trabalho	5 (10%)	15, 18, 21, 25, 40	Sexo Feminino: todos; Subsector Farmácia Comunitária: 3
Flexibilidade de Horário	1 (2%)	3	-
Localização	3 (6%)	18, 26, 45	-

Tabela 61. Subdimensões de satisfação

Deve salientar-se que a referência a dimensões de satisfação não implica o juízo valorativo positivo global do exercício profissional, da carreira ou do contexto. Na verdade, as condições satisficentes surgem, nalgumas entrevistas, de forma concomitante com condições de insatisfação. A questão colocada refere-se aos aspectos que satisfazem e não ao estar satisfeito como saldo avaliativo. Noutras entrevistas não são identificadas quaisquer condições satisficentes, pela sua específica exclusão, surgindo uma referência clara a insatisfação ou desidentificação (17 entrevistados, 34%:

Carreira e Identidade Profissional: Pontes entre os Contratos Rouseauniamos

9,11,13, 19, 22, 31, 32, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 48). A distribuição destes entrevistados pelas variáveis de estratificação não indicia nenhum padrão.

O conceito de insatisfação e as razões que a proporcionam apresentou, na verificação do sistema de codificação, os piores resultados de fiabilidade. Ainda que não seja de considerar o contributo desta análise para os resultados finais e considerando o exposto no ponto 3.3.3. deste trabalho, apresenta-se a tabela resumo das razões de insatisfação verbalizadas:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Conteúdo e Papel profissional (12 entrevistados)			
Conteúdo Funcional	5 (10%)	8, 11, 13, 25, 31	Subsector Farmácia Comunitária: 4; Sexo Feminino: 4
Noção de Inutilidade/subaproveitamento	4 (8%)	10, 21, 23, 36	Sexo Feminino: Todos
Trabalho Rotineiro	4 (8%)	7, 10, 13, 20	Sexo Feminino: 3; Subsector Análises Clínicas: 2
Carreira/Progressão (1 entrevistado)			
Carreira	1 (2%)	20	-
Remunerações	7 (14%)	10, 11, 18, 20, 23, 34, 45	
Contexto (Organizacional e Sectorial) (9 entrevistados)			
Controlo de Assiduidade	1 (2%)	2	-
Falta de Organização	1 (2%)	15	-
Liderança	4 (8%)	15, 22, 24, 36	Sexo Feminino: 3
Ingratidão/Falta de Reconhecimento dos Utentes	7 (14%)	4, 17, 18, 21, 26, 30, 38	Sexo Feminino: 4; Subsector Farmácia Comunitária: Todos
Horas em Pé	2 (4%)	17, 18	Sexo Feminino: Todos; Subsector Farmácia Comunitária: Todos
Horários de Trabalho	13 (26%)	3, 5, 8, 17, 18, 19, 21, 25, 26, 28, 40, 44, 45	Sexo Feminino: 9; Subsector Farmácia Comunitária: 10; Idade Menor ou Igual a 35 anos: 8
Localização	1 (2%)	4	-
Solicitações Extra- Profissionais	1 (2%)	17	-
Falta de Recursos	2 (4%)	32, 38	Sem Padrão

Análise de Dados

Indefinição do Futuro do Sector	4 (8%)	5, 14, 26, 33	Subsector Análises Clínicas: 3
Dúvidas Técnicas	1 (2%)	14	-
Falha na Ordem	1 (2%)	46	-
Stresse Ocupacional	2 (2%)	34, 49	-
Noção de Injustiça face a Outros Profissionais da Organização	1 (2%)	10	-
Conflitos com outros Profissionais de Saúde	1 (2%)	27	-
Falta de Autonomia	1 (2%)	41	-
Falta de Formação	2 (4%)	27, 41	Sem Padrão
Ambiente de Trabalho	5 (10%)	10, 25, 26, 27, 50	Sem Padrão
Sobreposição Capital Económico/Capital Profissional	1 (2%)	8	-
Actividade de Gestão	1 (2%)	8	-

Tabela 62. Dimensões de insatisfação

5.17. Recomendação do Curso e Sector de Actividade

Recomendação do curso superior conducente à profissão e recomendação do sector de actividade após o percurso académico.

A recomendação do curso e/ou sector de actividade surge em várias entrevistas com os resultados constantes na seguinte tabela:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Recomendava o Curso	7 (14%)	18, 25, 31, 32, 39, 40, 41	Sexo Feminino: 6
Recomendava o Curso com Reticências	10 (20%)	19, 23, 26, 27, 28, 33, 43, 44, 45, 46	Sexo Feminino: 7; Subsector Farmácia Comunitária: 8; Idade Menor ou Igual a 35 anos: 7
Não Recomendava o Curso	4 (8%)	24, 34, 36, 38	Sexo Feminino: 3; Subsector Análises Clínicas: 2
Recomendava o Sector/Profissão	-	-	-
Recomendava do Sector/Profissão com Reticências	10 (20%)	19, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 40, 44, 46	Sexo Feminino: 7; Subsector Farmácia Comunitária: 7; Idade Menor ou Igual a 35 anos: 8

Não Recomendava o Sector/Profissão	4 (8%)	22, 30, 33, 34	Sexo Feminino: 3; Subsector Análises Clínicas: 3
------------------------------------	--------	----------------	--

Tabela 63. Intenções de recomendação do curso ou sector de actividade

Salienta-se que nenhum dos entrevistados recomenda o seu sector de actividade sem restrições, ainda que recomende o curso. A não recomendação do curso invalida a recomendação do sector de actividade pela obrigatoriedade da formação; contudo, apenas um dos entrevistados (#34) reforça a não recomendação do curso com a não recomendação do sector de actividade.

5.18. Grupos Profissionais de Referência e Auto-Imagem

Análise das referências por identificação ou desidentificação. Análise comparativa de papéis, nomeadamente o papel social, empregabilidade e sucesso profissional.

Os grupos de referência podem surgir por via ocupacional ou organizacional, sendo os primeiros estáveis, duradouros e gerados pelas experiências de socialização dos membros de uma profissão e os segundos fruto das pressões de ressocialização de um contexto laboral específico, fortemente baseadas no poder (Kronus, 1976). Carol Kronus refere que em contextos fortemente institucionalizados, como num hospital, os profissionais de farmácia identificam-se com os médicos e na farmácia comunitária a identidade surge com os colegas farmacêuticos, sendo que nas farmácias integradas no retalho predominantemente alimentar (hipermercados) a identificação é com os clientes (*idem, ibidem*). A importância do grupo de referência é reconhecida há longo tempo, com implicações na socialização, controlo e desvio social, coesão e satisfação com o trabalho (*idem, ibidem*: 303-304). Os farmacêuticos identificam-se com os grupos que têm mais poder no seu contexto de trabalho (*idem, ibidem*). A teoria da identidade profissional é realmente uma teoria de dominância ocupacional, sendo que se um grupo profissional se encontra no topo da hierarquia do poder não necessita de modificar os seus valores ou referências, mas tal só é o caso na farmácia comunitária, sendo a profissão apenas um dos competidores para o compromisso e lealdade dos membros de uma organização (*idem, ibidem*: 327)..

Embora a identidade seja individual, deriva frequentemente dos grupos de referência que proporcionam regras, modelos de actuação e até linguagem específica para a compreensão contextual (Inkson, 2007: 160). A identidade e o papel podem tornar-se muito próximos; a proposta de assunção de uma função de gestão, por exemplo, obriga

o indivíduo á consideração se tal papel se compatibiliza com a sua identidade profissional, podendo não aceitar, alterar o papel em consonância com a sua identidade, alterar a identidade para assumir o papel ou viver com a incongruência (*idem, ibidem*). Os farmacêuticos de oficina teriam previsivelmente uma identificação com os clientes no sentido da sobrevivência pela manutenção de uma clientela estabilizada, num fenómeno de dependência de recursos, mas tal não passa de uma pré-noção não sustentada empiricamente (Kronus, 1976). O farmacêutico industrial constrói um discurso identitário atomizado e assente no individualismo das opções; esta noção decorre em boa medida da análise prévia das visões de carreira, nomeadamente pela noção de externalização ou internalização da gestão. Na verdade a avaliação e aprovação dos farmacêuticos comunitários estará vastas vezes nas mãos de outros farmacêuticos, e na indústria tal não acontece, o que pode fornecer uma boa parte da explicação para o facto. Os referenciais da indústria são empregadores ou membros de outras ocupações. Kronus refere um estudo de Simpson, como exemplo do modelo profissional, datado de 1967, em que os referenciais ocupacionais de enfermeiras: nos primeiros anos de treino os pacientes eram os entes significativos, no segundo ano substituíam-se pelos colegas mais velhos, particularmente médicos hospitalares e, num estado final, com a internalização dos critérios ocupacionais, adoptavam outros enfermeiros e a ordem dos enfermeiros como fontes de avaliação e aprovação (Kronus, 1976: 305).

5.18.1. Médicos

As referências a médicos são frequentes e expectáveis pela posição das duas profissões na cadeia de valor de vários subsectores: no fornecimento de medicamentos, a jusante do diagnóstico, e nas análises clínicas a montante do diagnóstico, essa relação é diária e permanente. Mais do que as referências consideradas normais como “o médico receita o medicamento e nós cedemos o medicamento” procurámos analisar as referências com carácter de juízo valorativo, qualificando a relação entre os profissionais ou questionando a posição social ou profissional relativa.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Carreira Melhor na Medicina	4 (8%)	22, 34, 35, 43	Subsector Farmácia Hospitalar: 2; Análises Clínicas: 2
Identidade Profissional mais	9 (18%)	9, 13, 18, 21, 22, 27, 32,	Subsector Farmácia

interessante nos Médicos		38, 49	Comunitária: 6
--------------------------	--	--------	----------------

Tabela 64. Percepções da profissão (incluindo carreiras) e identidade profissional do médico

A profissão médica tem uma carreira melhor definida para 4 dos entrevistados. Refira-se que nenhum pertence ao subsector da farmácia comunitária:

Entrevista: 22; Sexo: Masculino; Subsector: Análises Clínicas

Farmacêuticos recebem pelo menos, em média, os farmacêuticos menos do que os Patologistas Clínicos. Um médico leva mais caro do que um farmacêutico... Para a mesma função... Um bocado como as mulheres e os homens para o mesmo cargo... É terrível mas é.

Entrevista: 43; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Outra coisa é que nós obrigatoriamente estamos por exclusividade, não é, eu se, eu se quero trabalhar fora do hospital tenho que pedir autorização e não ganho mais por estar em exclusividade, outra questão. Enquanto que os médicos, lá está, mas as carreiras estão, estão melhor definidas para eles, coisa que na nossa nunca, nunca esteve muito bem definido e a tendência é piorar.

A profissão de médico, englobando o conteúdo funcional, é mais interessante para nove dos entrevistados, maioritariamente de farmácia comunitária:

Entrevista: 21; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) nós já lidamos com utentes mas em medicina lida-se mais e gostava, a parte de, pronto, de puder ajudar mais directamente se calhar as pessoas, não sei. Também é, é como farmácia clínica, também íamos lidar com mais, em parte também estar sempre a estudar aliava as duas coisas. Não sei se acontece, também é, não sei se acontece isso em medicina, também, não é. Quer dizer, também deve acontecer em algumas áreas da medicina, noutras não, mas a parte de estar sempre a estudar e a, a saber como é que as coisas funcionam, também gosto dessa parte, e então aliava, um bocadinho, as duas coisas. Também gostava... se tivesse independência financeira também tentava naquele curso de medicina do Algarve que agora também já, já tive a ver isso, é muito difícil.

Entrevista: 32; Sexo: Feminino; Subsector: Assuntos Regulamentares

É uma ciência diferente portanto, quem goste de pessoas e, e do bem-estar das pessoas e de servir a população acho que é um curso espectacular, melhor só medicina, não é?

Entrevistador: Porquê melhor?

Farmacêutico: Talvez porque quem gosta do contacto com a população, talvez medicina seja mais, mais aliciante. (...) as pessoas vão para medicina não muito porque, porque gostam de medicina, porque gostam de, do contacto com as pessoas e de ajudar a população, é um bocadinho o status, aquilo que se criou ao longo do tempo, aquilo que é um médico, o papel que o médico desempenha na sociedade e como ele é visto na

Análise de Dados

sociedade. Talvez não fosse pior as pessoas pensarem um bocadinho antes e verem aquilo que realmente gostam, claro que medicina acaba por ser a nível profissional bastante compensador, não é?

A consideração de que o médico se encontra numa posição superior de um ranking social ou profissional surge em duas linhas de relato: i) na percepção do próprio farmacêutico e ii) na interpretação do farmacêutico sobre juízos de terceiros. As categorias, apesar de não sobreponíveis, e por isso exclusivas na análise, podem contudo ser concomitantes em diferentes segmentos de conteúdo, tal como acontece com um dos entrevistados.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
O Médico está Acima do Farmacêutico	2 (4%)	19, 27	Subsector farmácia Comunitária: todos
Médico é socialmente mais considerado	11 (22%)	19, 22, 27, 29, 32, 33, 37, 38, 45, 47, 48	Sem Padrão

Tabela 65. Percepções do reconhecimento social relativo do médico e farmacêutico

A consideração de que o médico é superior surge relatada de forma expressa em duas entrevistas de farmacêuticos comunitários:

Entrevista: 19; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) a ideia das pessoas já tem, a mentalidade já tem alterado, mas às vezes ainda sentimos ... especialmente da classe... que está logo acima que são os médicos, por exemplo, que são os, deviam, têm a ligação mais directa com a parte dos doentes e com a parte da farmácia, digamos assim, ainda se nota um bocado esse, desrespeito, mas também é uma questão de elites, digamos assim, a pessoa já habituou-se a isso e já sabe viver com essas... incompatibilidades que às vezes, às vezes surgem.

Entrevista: 27; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) nós telefonamos ao médico, esclarecemos e pedimos uma receita nova ou assim, outra coisa é analisar o medicamento de uma pessoa e dizer “este medicamento não está a fazer bem o efeito que se pretende, então vamos comunicar ao médico”, e portanto estamos a falar com o médico não do ponto de vista de uma leitura, ou coiso, mas do ponto de vista técnico, de igual para igual. Ou, não de igual para igual, mas de técnico de saúde para técnico de saúde.

A maior consideração relativa dada por terceiros aos médicos encontra-se em 11 relatos. A título de exemplo:

Entrevista: 33; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) isto está, está complicado, mas sempre assim foi. O doente vai ao médico, confia no médico, o médico diz “olhe vá ali fazer a... eco que eu não gosto dessas ecos, vá fazer ali naquele lado”, não é? E aí o utente vai, mas a eco pode ser igualzinha... (...)

Entrevista: 45; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) acho que maioritariamente é uma classe que ainda é muito credível, muito bem conceituada, portanto. Às vezes também as guerras entre a ANF e o proveito às vezes também pode colocar a imagem um bocado abalada (...)

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Farmacêutico mais Próximo do Utente	7 (14% do total; 29% dos farmacêuticos comunitários)	4, 6, 17, 18, 21, 27, 44	Subsector Farmácia Comunitária: Todos; Sexo Feminino: 6
Farmacêutico melhor Preparado (no subsector)	6 (12%)	10, 21, 30, 38, 42, 46	Subsector Farmácia Comunitária: 4
Farmacêutico pior Preparado (no subsector)	2 (4%)	18, 41	Sexo Feminino: Todos
Papéis Profissionais Complementares	6 (12%)	18, 20, 27, 29, 35, 41	Sexo Feminino: 5

Tabela 66. Percepções da competência e capital profissional do médico e farmacêutico

7 dos 24 farmacêuticos comunitários entrevistados consideram que a sua função proporciona um serviço que passa por estabelecer uma relação de aconselhamento mais centrada na informação e preocupação com o utente:

Entrevista: 4; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

Cada vez mais as pessoas mesmo com a receita e portanto os médicos a maior parte é a despachar, não é, e somos nós que os vamos orientar aqui, faça assim, faça assado.

Entrevista: 6; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Estar ao balcão. Ajudar os utentes que vêm cá à procura de qualquer coisa, não é, saber informar, ajudá-los, quando estamos a ceder os medicamentos informar outras coisinhas que, às vezes, não, o médico não tem tempo e não lhes diz, ou o enfermeiro, ou, como aplicar, como utilizar, os cuidados que devem ter, tudo isso. Acho que é muito importante. Eu acho que é esse o papel de um farmacêutico...

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Conflito de Interesses	9 (18%)	10, 20, 21, 25, 27, 29, 33,	Sexo Feminino: 8; Subsector

Análise de Dados

Profissionais (nomeadamente carreiras e limitação da acção)		36, 37	Análises Clínicas: 4
--	--	--------	----------------------

Tabela 67. Percepções das atitudes e comportamentos da classe médica

O conflito de interesses profissionais surge em 9 referências, que se exemplificam de seguida:

Entrevista: 10; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Portanto como lhe disse no, no serviço onde estou somos duas farmacêuticas mas não trabalhamos juntas é, é uma em cada sector, são 10, ou 12 médicos e são 30, 40, mais, não sei técnicos e portanto as classes têm tendência a juntarem-se nos seus interesses, não é, quem está em minoria é difícil e são classes muito poderosas que, às vezes, às vezes acho que se esquece, por exemplo eu estou num sector que tem 7, ou 8 pessoas, portanto é uma médica e sou eu e são 6 técnicos, às vezes as coisas são resolvidas não em função da equipa que está ali mas em função da carreira, ou seja, nós que pertencemos a esta carreira temos que fazer assim, se fazemos, e eu gostava que essas coisas fossem diluídas, mas não, é compartimentado e às vezes sinto falta de apoio, sinto rivalidade e como eu estou no meio porque a médica está, neste caso é minha chefe, eu já, já fui responsável mas é injusto, muito injusto porque eu ganho menos, 3 vezes menos do que o médico que está em igualdade de circunstâncias comigo...

Entrevista: 20; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Se calhar se não fosse na comissão terapêutica o pior seria, às vezes, a dificuldade de contacto com alguns médicos, por exemplo, que às vezes não aceitam a sugestão do farmacêutico, ou isso. Eu, por acaso, felizmente não tenho grandes problemas com isso mas pronto há médicos que não aceitam esta intervenção na sua actuação, ou, e isso é difícil, às vezes não é fácil este relacionamento porque, no fundo, estamos a intervir numa área que os médicos podem pensar que é deles, não temos nada que nos estar a meter na terapêutica, ou isso, dizer a um médico que não prescreveu bem não é fácil, não é? Não é fácil, e que, pronto isso também é difícil. Eu acho que essa parte também é difícil. Pronto, é mais ou menos isto.

5.18.2. Enfermeiros

As referências aos profissionais de enfermagem surgem em 7 entrevistas. A classificação dessas referências, de alguma forma dispersas, está patente na tabela seguinte:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Farmacêutico Suplementa Enfermeiro	2 (4%)	6, 17	Sexo Feminino: Todos; Subsector Farmácia Comunitária: Todos

Fazem trabalho menor	1 (2%)	22	-
Estado reconhece mais os Enfermeiros	1 (2%)	38	-
Enfermagem está pior	2 (4%)	18, 49	Sem Padrão
Enfermagem é melhor	1 (2%)	9	-

Tabela 68. Referências aos profissionais de enfermagem

5.18.3. *Técnicos de Saúde (incluindo técnicos de farmácia)*

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Má formação	2 (4%)	10, 27	Sexo Feminino: Todos
Deverão ter funções limitadas	1 (2%)	44	-
Rivalidade nos conteúdos funcionais e carreiras	8 (16%)	10, 18, 24, 31, 35, 36, 43. 47	Sexo Feminino: 6;
Formação é boa	1 (2%)	29	-

Tabela 69. Referências aos técnicos de saúde

Maioritariamente as referências aos técnicos de saúde centram-se na rivalidade dos conteúdos funcionais e das carreiras. Refira-se que o impacto contextual e conjuntural no discurso não é desprezível uma vez que as entrevistas decorreram num momento de indefinição da estrutura de carreiras no sector público, ainda que nas referências metade seja de trabalhadores do sector público e outra metade do sector privado. Contudo, ao passo que no sector público a tónica é posta na necessária segregação funcional, cada vez menos visível mas entendida como fundamental, e na pretendida diferenciação de vencimentos e carreiras, a sustentar formalmente na gestão organizacional das mesmas, no sector privado a tónica é visível nas condições do mercado de trabalho e nas opções das entidades empregadoras na utilização dos técnicos em detrimento dos farmacêuticos. Excepciona-se o subsector da farmácia comunitária em que a recente obrigatoriedade de aumento do número de farmacêuticos veio dinamizar a procura destes profissionais. Para estes, a entrada dos técnicos na farmácia comunitária vai pressionar os ajudantes-técnicos e não os farmacêuticos:

Entrevista: 38; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) e depois, e pior é para os ajudantes técnicos, agora têm uma pressão muito grande, abriram cursos de farmácia em tudo quanto é sítio, abriram os cursos de, na altura era bacharelato, agora são licenciados lá desse reconhecimento de Bolonha, são farmacêuticos com três anos de formação, embora não possam ser proprietários de farmácia, neste momento não podem ser, daqui a 3, ou 4 anos são sabemos como é que vai ser. É uma pressão muito grande. As farmácias não vão conseguir absorver isso

Análise de Dados

tudo. É evidente que, se calhar, a maior pressão vai ser sobre os ajudantes técnicos, são pessoas que foram feitas na tarimba da, da farmácia, pelos nossos ajudantes, tiveram, trabalharam ali durante 10 anos, 5 anos para ter o estatuto de, de ajudante técnico e depois começam a aparecer colegas de formação académica, não é, os politécnicos mais capacitados que eles com formação académica, e começam-lhe a ocupar os lugares, começam a pressioná-los e a legislação também obriga que haja dois farmacêuticos e que o quadro das farmácias seja 50% farmacêuticos.

Outro relato refere a concordância com a substituição de técnicos por farmacêuticos nas farmácias, lamentando que tal prática não se estenda ao subsector das análises clínicas:

Entrevista: 41; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

Mas é assim nas farmácias é onde mais se empregam os farmacêuticos e está-se a optar e acho que muito bem por aceitar farmacêuticos em substituição dos técnicos de farmácia. Enquanto de dantes nós tínhamos um farmacêutico na farmácia habitualmente, agora encontramos facilmente dois, e três farmacêuticos numa farmácia. Portanto, eu acho que é uma boa prática, tanto não se encontra nos laboratórios de análises e porquê? Porque, segundo me consta, o curso, o curso actual em que não tem nenhuma especialização, não tem nenhuma, nenhuma, áreas de especialidade, digamos assim, como nós tivemos, não têm preparação nenhuma para análises clínicas, têm apenas, de ouvir e fala, portanto não tenho visto, não sei de perto o que se passa, mas aquilo que me constou é que existe uma cadeira de laboratório, de técnicos laboratoriais e ainda por cima que é opcional no curso todo, 5 anos.

5.18.4. Ajudantes-Técnicos de Farmácia

Os Ajudantes-Técnicos de Farmácia são referidos por poucos dos profissionais entrevistados. Esta profissão do subsector da Farmácia Comunitária é referida apenas por 5 dos 24 entrevistados que, na amostra, dele fazem parte (21%).

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Ajudantes não prestam serviço especializado	2 (8%)	12, 27	-
Ajudantes prestam bom serviço nas suas tarefas, recorrendo ao farmacêutico	2 (8%)	31, 46	-

Tabela 70. Percepção da valorização relativa de farmacêuticos e ajudantes-técnicos

Uma das entrevistadas do subsector da Farmácia Comunitária (#27) refere a relativa superior valorização do ajudante-técnico em comunidades mais rurais por via da confiança construída na relação interpessoal de vários anos. Em sentido oposto uma

entrevistada (#17) aponta a sua formação como algo reconhecido pelos utentes e, actualmente, pela própria:

Entrevista: 17; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

Mas sim farmacologia é muito importante, é aí que eu noto a diferença no meu ano de trabalho e nos 13 anos de trabalho da ajudante técnica, ao princípio chorava e ela dizia para que é que servia tudo, eu tinha que ir ver às caixas qual é que era o princípio activo para conseguir perceber, agora vejo a diferença. Ao início é que dizia “bolas mas ela parece que sabe mais que eu e eu é que andei a estudar”, mas agora já se nota bem que a formação que eu tive coloca-me num patamar à frente dos 13 anos de experiência dela. É preciso todos os dias.

Entrevistador: E sente que essa diferença também da parte de quem vai à farmácia, eles sentem essa diferença?

Farmacêutico: Sentem e pedem “queria falar com a Doutora.”

5.18.5. Outros Profissionais

Referências mais genéricas a outros profissionais, sem qualquer especificação, surgem em algumas narrativas; declarando uma maior estabilidade no emprego e maior empregabilidade do que a maioria dos outros profissionais é o reporte de três entrevistados (#21, #30, #49); três entrevistados (#39, #49, #50) referem que a formação em ciências farmacêuticas é mais próxima da realidade do medicamento, traduzindo-se numa maior sensibilidade para a indústria do que muitos outros engenheiros químicos, biólogos ou outros. Há ainda uma referência ao curso de ciências farmacêuticas como não sendo um mau curso, na comparação com Letras, Matemática ou Filosofia, numa referência genérica à empregabilidade (#23). Um outro entrevistado (# 18) refere que o conjunto de colegas da mesma idade de outras áreas profissionais auferem rendimentos mais baixos, o que relativiza a noção objectiva (subjectivamente considerada) do seu baixo salário. As comparações com outros profissionais podem assumir uma função de legitimação da identidade profissional do farmacêutico, estabelecendo termos para a definição da identidade profissional.

5.19. O Sucesso dos Outros Subsectores

Análise e avaliação comparativa do sucesso dos diferentes subsectores de actividade para o profissional de farmácia.

Os profissionais que exercem a sua actividade na indústria farmacêutica são vistos, pelos outros subsectores entrevistados, como os de maior sucesso relativo. De facto, são o único subsector que merece a maioria de referências positivas de outros profissionais,

tornando-se a referência para o sucesso profissional. Os relatos de sucesso da indústria não implicarão, necessariamente, a vontade de nele exercer. Disso damos conta mais à frente. No caso concreto, tal como a figura seguinte demonstra, estão identificadas as percepções de sucesso relativo para o profissional de farmácia, detectando-se a tendência já relatada.

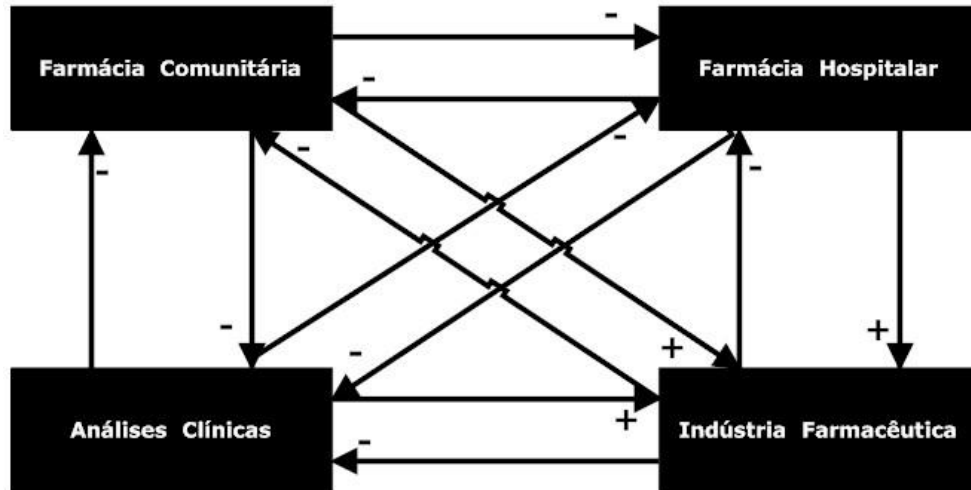


Figura 30. Sucesso percebido dos outros subsectores da farmácia

Referindo-se às percepções da identidade profissional, associada ao perfil funcional, os resultados indicam que o subsector da farmácia comunitária possui os auto-relatos menos favoráveis, sendo mesmo o único em que estes são maioritários. A indústria farmacêutica continua a reunir o maior conjunto de percepções favoráveis, secundado pela farmácia hospitalar.

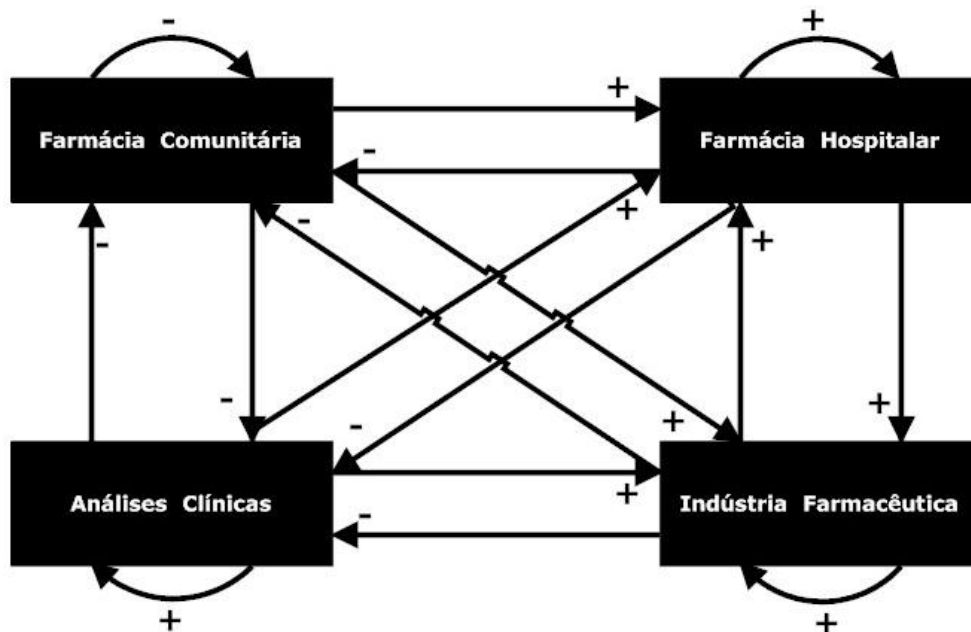


Figura 31. Identidade profissional e perfil funcional comparados

5.20. Contrato Social Internacional

Comparação dos contratos sociais dos farmacêuticos em diferentes países.

A comparação entre os contratos sociais dos farmacêuticos noutros países surge em vários relatos, sempre com a noção de uma melhor apreciação da função, ainda que se reconheça que o espaço físico da farmácia comunitária, por exemplo, nem sempre é consentâneo com a valorização do profissional.

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Farmacêutico Mais Valorizado	9 (18%)	1, 9, 15, 20, 21, 23, 29, 35, 39, 43	Sexo Feminino: 7; Subsector Farmácia Comunitária: 5
Farmacêutico Menos Valorizado	1 (2%)	45	-
Farmacêutico Iguamente Valorizado	1 (2%)	12	-
Depende do País	1 (2%)	8	-

Tabela 71. Percepções do contrato social noutros países

5.21. Foci de Identificação

Focalizações da identificação sugeridas, tendo por base a tipologia quadripartida de Dick e Wagner (Dick, Wagner *et al.*, 2004; Dick, Wagner *et al.*, 2005).

Os *foci* de identificação estão expressos na tabela seguinte:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Equipa	14 (28%)	1, 2, 3, 7, 9, 15, 16, 18, 19, 24, 32, 36, 40, 50	Sexo Feminino: 11; Subsector Farmácia Comunitária: 6
Organização	9 (18%)	1, 7, 18, 20, 23, 39, 45, 47, 49	Sexo Feminino: 6
Profissão	34 (68%)	1, 2, 4, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 17, 18, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48	Sexo Feminino: 23; Subsector Farmácia Comunitária: 16
Carreira	10 (20%)	1, 9, 16, 25, 27, 28, 32, 39, 47, 49	Sexo Feminino: 6; Subsector Indústria (inclui assuntos regulamentares): 5

Tabela 72. Focos de identificação

A existência de referências multifocalizadas não representará, por si só, nenhum problema teórico ou empírico. A discriminação de focos não implica a sua não

Análise de Dados

concomitância¹². Em teoria, e pela nossa análise, na prática o indivíduo pode identificar-se simultaneamente com os quatro focos: equipa, organização, profissão e carreira. No caso da entrevista 1, como exemplo, a relação de emprego actual gera o contexto favorável a uma realidade com uma identificação múltipla: a farmacêutica em causa está comprometida (afectivamente) com a organização, valoriza profundamente a equipa de trabalho relevando-a como um vector fundamental do seu próprio sucesso e afirmação enquanto profissional e sente-se muito bem com a profissão escolhida, não equacionando a mudança.

Se analisarmos os *foci* de identificação e tipologias de identificação por sector temos a seguinte tabela (frequências absolutas e relativas no subsector):

<i>Foci</i> \ Sector	Farmácia Comunitária	Indústria Farmacêutica (incluindo regulamentares)	Farmácia Hospitalar	Análises Clínicas
Equipa	6 (25%)	3 (43%)	2 (33%)	3 (23%)
Organização	4 (17%)	3 (43%)	1 (17%)	1 (8%)
Profissão	16 (67%)	3 (43%)	5 (83%)	10 (77%)
Carreira	3 (13%)	5 (71%)	1 (17%)	0 (0%)

Tabela 73. Análise de *foci* de identificação por subsector (percentagem absoluta das referências e relativa no sector)

A maioria das focalizações dos farmacêuticos comunitários centra-se na profissão, bem como nos farmacêuticos hospitalares e análises clínicas. No caso da indústria farmacêutica a maior focalização é na carreira.

A identificação com o contexto organizacional, na análise da relação de emprego nomeadamente através do contrato psicológico, e utilizando a tipologia que avançámos na parte teórica deste trabalho, encontra-se plasmada na seguinte tabela:

	Frequência Absoluta (Frequência Relativa Total)	Identificação das Entrevistas	Principais Características Comuns
Identificação	11 (22%)	1, 7, 18, 20, 23, 39, 40, 43, 45, 47, 49	Maioritariamente Sexo Feminino: 8;
Não-Identificação	2 (4%)	28, 31	Subsector Farmácia Comunitária: Todos

¹² Em anexo encontra-se a tabela completa dos *foci* de identificação por entrevistado

Desidentificação	8 (16%)	9, 13, 21, 22, 27, 31, 36, 38	Subsector Farmácia Comunitária: 6; Idade Menor ou Igual a 35 anos: 6
Identificação Instrumental	5 (10%)	23, 25, 37, 49, 50	Sem Padrão

Tabela 74. Tipos de identificação

As referências de identificação estão presentes, exemplarmente, em duas entrevistas das quais transcrevemos extractos:

Entrevista: 40; Sexo: Feminino; Subsector: Análises Clínicas

(...) não fechei as portas a outras, a outras, às outras áreas tanto que foram-me aparecendo, já depois de trabalhar no, no laboratório tive várias ofertas na farmácia de oficina, na, não mudei porque não quis, foi mesmo opção, optei mesmo por esta área porque quando comecei a trabalhar realmente gostei do que estava a fazer. Para farmácia de oficina vão sempre aparecendo oportunidades, graças a Deus, ainda é uma área que vão sempre aparecendo, só não mudei porque não, não era mesmo esse objectivo, esse meu objectivo. Em relação, o meu objectivo quando entrei para o laboratório e comecei a gostar da área e comecei a querer dedicar-me à área de análises clínicas o meu objectivo era tirar a especialidade, não fazia sentido trabalhar em laboratório sem tirar a especialidade e foi o que fiz. Depois de tirar a especialidade eu não estabeleci objectivos mas também não senti necessidade de estabelecer objectivos porque o trabalho que desempenhava aqui no laboratório no fundo foi-me, foi-me proporcionando o ir tomando cada vez mais responsabilidades, mais, a pouco e pouco sem ter dito assim “a partir deste momento tu passas a ser directora técnica adjunta ou passas a ser”, a pouco e pouco foram-me passando as funções e foram-me e passando as responsabilidades e isso tornou o meu trabalho aliciante e, no fundo os objectivos quase que eram atingidos antes de, de eu ter pensado quero fazer isto, ou quero fazer aquilo.

Entrevista: 43; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Na farmácia hospitalar temos todas as áreas, tenho desde o atendimento ao público, em ambulatório, que posso desenvolver um bom trabalho e aproximar-me da farmácia comunitária e implementar vários tipos de acções, tenho produção não há escala de indústria mas posso actuar aí e ter a vertente da produção quer a nível de manipulados, quer a nível de..., quer a nível de nutrição..., tenho a parte da gestão que é imposição, é obrigatório, tenho o contacto com os serviços clínicos e com o doente, que pode ser mais ou menos directo nas enfermarias e no âmbito da farmácia clínica e isso é a área mais, para mim a que eu mais gosto, sinceramente gosto muito mais de estar nas enfermarias e é bom reconhecer que fizemos alguma coisa, não só no aspecto economicista, eu valido-me do aspecto economicista para me impor perante a instituição, mas acabava por fazer o trabalho que me dava prazer, que é colaborar, é ver

Análise de Dados

o doente, arranjar alternativas, é preocupar-me com os médicos em arranjar alternativas para aquele doente.

A Não-Identificação surge em duas entrevistas:

Entrevista: 31; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) eu também acho que o farmacêutico tem o seu papel na farmácia e acho que ele, e acho que também é importante, só acho é que neste momento a mim já não me diz, já não me diz nada... (...) Eu, por exemplo, que tinha uma colega, ela nem era farmacêutica, era ajudante técnica eu, eu sei que ela há-de trabalhar a vida toda nisto porque acho que ela sente-se, pronto, sente-se bem. Ela, por exemplo, se se sentava um bocadinho a conferir receitas diz que ficava cheia de sono, não conseguia ter um trabalho assim mais, mais parado, gostava daquela adrenalina de atender as pessoas e estar sempre, portanto também, quem gostar, houve uma fase em que também acho que sim, no início eu gostei...

Entrevista: 28; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

Não sei, não sei, eu contribuo sempre para a média, posso é não estar na média, não é? Mas, não sei, não... claro tenho planos futuros mas como disse os meus planos futuros passam por uma realização pessoal que ainda não tenho e se calhar outro, outro sítio, outro ambiente não, não sendo algo meu acabo sempre por ter a mesma frustração de sempre. Não é? Porque é algo que ainda me falta para me auto-concretizar.

A Desidentificação pode exemplificar-se com as seguintes passagens:

Entrevista: 13; Sexo: Masculino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) falta tanta coisa, profissionalmente uma pessoa, pronto, não evolui, tem sempre aquela coisa, arrumar caixas, ceder, conferir receitas, pronto sinceramente não evolui. No hospital sim, no hospital tem carreira e é o pessoal todos os dias a estudar coisas novas, trabalhos para apresentar, aí sim, agora farmácia de oficina, carreira zero. Acho que não tem nada, motivação profissionalmente, financeiramente, motivação foi um dos motivos que eu, que eu nunca, que eu desisti, pronto e tirei logo outro curso, foi por causa disso.

Entrevista: 9; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

A tentar uma coisa que eu posso nunca conseguir, eventualmente até posso ir tirar outro curso qualquer. Eu vou com uma colega e nós discutíamos a hipótese de, sei lá, tirar enfermagem, ou outra área qualquer complementar que nos dê uma área de trabalho um bocadinho melhor.

A Identificação Instrumental é representada pelas seguintes entrevistas:

Entrevista: 23; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Comunitária

(...) eu na altura estava a acabar o curso tinha que fazer qualquer coisa, tinha tido também o convite da farmácia onde tinha estagiado e já sabia que ia fazer mestrado, e portanto também me interessava ir trabalhar para um sítio que me desse alguma flexibilidade de horários porque o mestrado na faculdade de medicina eram segundas, quartas e sextas à tarde, e eu acho que dificilmente arranjaría sítios onde nos deixassem trabalhar assim... Portanto, acabei por me sujeitar, também, um bocadinho a isso e vim fazer o mestrado e continuei a trabalhar lá, em Estarreja, e depois houve uma altura em que começava a ser muito complicado conciliar, a parte lectiva nem tanto, apesar da carga horária, mas como as pessoas sabiam que nós tínhamos aulas isso era muito mais fácil de gerir na cabeça das pessoas

Entrevista 25; Sexo: Feminino; Subsector: Farmácia Hospitalar

Por um lado é um bocadinho assustador imaginar que já não vou sair daqui, porque eu quando sai da faculdade imaginava poder fazer várias coisas, eventualmente ir para o estrangeiro, qualquer coisa, e agora ter o vínculo tão forte aqui ao, ao hospital e à cidade, que eu gosto muito de estar lá e esta é a minha cidade natal, nunca imaginei trabalhar noutro sítio, mas tendo o vínculo que tenho eventualmente será mais difícil ir fazer qualquer coisa fora ou uma especialização, qualquer coisa...

A tipologia de identificação por sector de actividade é analisada na seguinte tabela:

Tipologia \ Sector	Farmácia Comunitária	Indústria Farmacêutica (incluindo regulamentares)	Farmácia Hospitalar	Análises Clínicas
Identificação	4 (17%)	3 (43%)	2 (33%)	2 (15%)
Não-Identificação	2 (8%)	-	-	-
Desidentificação	6 (25%)	-	1 (17%)	1 (8%)
Identificação Instrumental	1 (4%)	2 (29%)	1 (17%)	1 (8%)

Tabela 75. Tipologia de identificação por subsector (percentagem absoluta das referências e relativa no sector)

O sector com mais identificações em termos relativos é a Indústria, seguida da Farmácia Hospitalar. O total de identificações negativas (dos três tipos) na Farmácia Comunitária atinge 37% dos entrevistados do sector, não passando dos 16% nas Análises Clínicas, 29% na Indústria e 34% na Farmácia Hospitalar.

5.22. Relações entre códigos

As relações entre os códigos do sistema criado podem ser encontradas por proximidade ou sobreposição. No presente caso, considerámos os códigos concomitantes nos

Análise de Dados

segmentos ou no mesmo parágrafo. Na tabela seguinte encontra-se o resumo das principais relações¹³:

Código X	Código Y	Intersecções	Resumo dos Segmentos
Identidade Profissional e Contrato Psicológico	Capital Profissional e Capital Económico	22	A identidade profissional e o contrato psicológico são degradados pela imposição do capital económico, nomeadamente na farmácia comunitária e laboratórios de análises
Identidade Profissional e Contrato Psicológico	Contrato Implícito em Farmácia Comunitária (comunitária sobre comunitária)	13	A identidade profissional, nomeadamente nos papéis e funções postos em prática na farmácia comunitária fica aquém da vontade e capacidade percebida dos farmacêuticos
Escolhas Pessoais e Familiares	Replicabilidade do Contrato	9	As escolhas de carreira com base na família e questões pessoais condicionam a aceitação de hipóteses de outra forma interessantes
O Papel Social dos Farmacêuticos	Identidade Comparada (Médicos)	9	Os farmacêuticos preocupam-se com as pessoas dedicando-lhe mais tempo do que os médicos. São um apoio social e não apenas uma profissão técnica
O Papel Social dos Farmacêuticos/Rural e Urbano	Reconhecimento e Valorização do Trabalho	7	A valorização do papel social dos farmacêuticos, nomeadamente comunitários, é superior em regiões mais rurais
Propriedade	Escolhas Pessoais e Familiares	7	A relação entre a propriedade de uma farmácia ou laboratório e o balanceamento entre a vida pessoal e profissional, entendida como mais possível. Também a propriedade por herança.
Escolha da Formação/Outras Razões	Networking	7	A escolha da formação em farmácia como influência directa ou indirecta de terceiros
Escolhas Pessoais e Familiares	Identidade Profissional e Contrato Psicológico	7	A identidade profissional, nomeadamente nos aspectos da formação contínua ou mudança de sector e a visão de violações ou quebras do contrato psicológico tendo como cenário moderador as escolhas de base familiar e opções pessoais

¹³ Em anexo encontra-se a matriz de relações de códigos completa.

Carreira e Identidade Profissional: Pontes entre os Contratos Rousseauniamos

Escolhas Baseadas na Identidade e Identificação	Identidade Profissional e Contrato Psicológico	7	Escolhas de carreira com base na identidade profissional específica do empregador ou subsector
Identidade Profissional e Contrato Psicológico	Contrato Social e Psicológico	7	Incongruências entre a percepção social do papel do farmacêutico e a identidade profissional
Identidade Profissional e Contrato Psicológico	Não-recomendação do Curso	7	Relação entre aspectos negativos da profissão, relacionados com a identidade profissional e contrato psicológico, nomeadamente funções pouco interessantes, ausência de evolução pessoal e profissional e a não intenção de recomendação do curso

Tabela 76. Interseções de códigos (*code relations browser*)

A identidade profissional e o contrato psicológico surgem relacionados com outros códigos, contribuindo para a definição das relações conceptuais ulteriores:

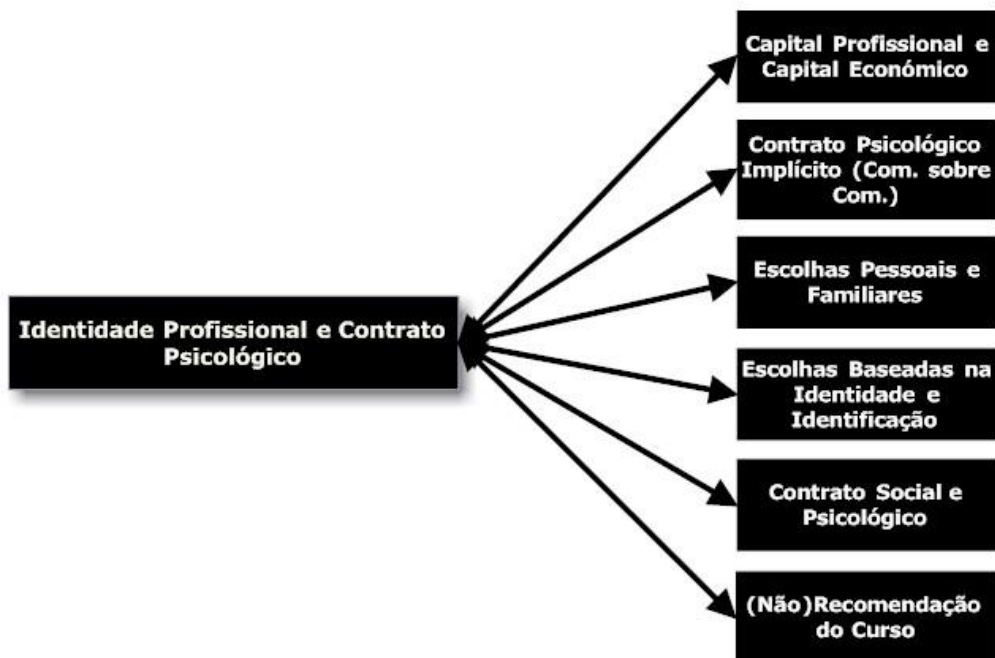


Figura 32. Códigos mais fortemente relacionados com a identidade profissional e contrato psicológico

6. CONCLUSÕES

A identidade profissional é impactada por referências institucionais e esta, por sua vez, impacta a percepção do contrato psicológico. As normas profissionais e aspectos relacionados com o estatuto são concepções supraindividuais e extraorganizacionais que não entram directamente em muitas das abordagens teóricas preexistentes. Estas definições institucionais representam um fórum de identidade e identificação, ainda que porventura implícito, com impactos directos na percepção do contrato psicológico. A contratualização social de uma profissão formata o conhecimento individual e as crenças concernentes à matriz em que as relações de emprego se erigem. A profissão farmacêutica é baseada em crenças tácitas e implícitas relativas a comportamentos e papéis partilhados tanto por farmacêuticos como pelos seus públicos, regulando expectativas mútuas incorporadas no contrato social. Na figura seguinte identifica-se o entrecruzamento de três níveis de influência na percepção do profissional: i) a formatação quer do papel, quer do estatuto profissional, que se encontram fortemente institucionalizados por via da regulamentação e posições corporativas, por vezes integrando as dinâmicas de aceitação social onde o Estado surge como membro activo, a ii) imagem profissional, um normativo criado na percepção colectiva, incorporando o contrato social e que é um produto da acção do nível anterior ainda que a ele não se limite e a iii) identidade profissional que, apesar de não representar um conceito subjectivo, é no sujeito que os seus impactos se tornam presentes por percepção.

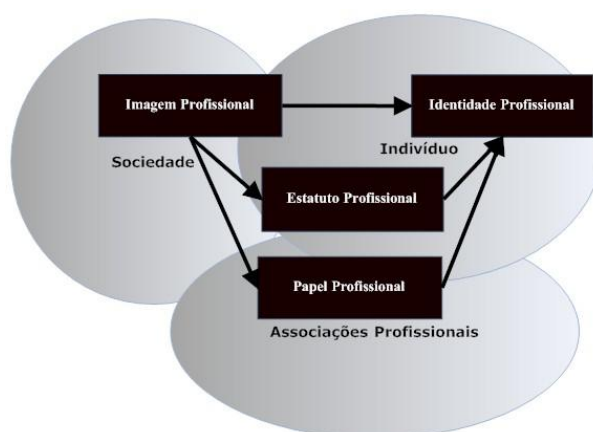


Figura 33. Relação entre imagem profissional e identidade profissional e respectivos níveis de enfoque (construção própria)

A identificação com a organização é mediada por factores extraorganizacionais de base institucional, como a identidade profissional. A saliência de uma categoria social é uma

variável contínua e depende largamente da interação da acessibilidade e adequação de uma determinada circunstância (Dick, Wagner *et al.*, 2005). A maioria dos estudos visando identidade e identificação não sublinham as categorias ocupacionais, descrevendo em alternativa a congruência, ou ausência desta, com os valores, conceitos e características (demográficas ou outras), não ancoradas nos normativos profissionais. O *standard* da identidade profissional, que legitima os indivíduos nas suas ocupações tem uma natureza irredutível. A retórica da socialização ocupacional representa um conjunto de fronteiras atribuíveis, primeiramente, aos papéis sociais e ocupacionais e, em segundo plano, aos percursos de carreira. Collin e Young (2000) referem a existência de uma nova retórica de carreira versando a flexibilidade, autonomia e autodeterminação e o fim dos *standards* partilhados. Os nossos resultados apontam uma direcção contrária, salientando a existência de *standards* basilares na leitura dos percursos profissionais, corporizados na identidade profissional enquanto normativo.

Não obstante as sociedades ocidentais tenderem a ver as carreiras como projectos individualizados (carreiras como acção ou agência), as influências contextuais nas escolhas individuais estão explícita ou implicitamente embutidas nas narrativas pessoais de carreira (Inkson, 2007: 234). Numa relação de emprego desenvolvemos crenças respeitantes às obrigações mútuas de empregador e empregado que podem estar, ou não, alinhadas com o contrato social e o contrato psicológico (Edwards e Karau, 2007). Os contratos sociais, ainda que não baseados em promessas, influenciam o modo como essas promessas são interpretadas e as suas normas afectam a própria natureza dessas promessas (Rousseau, 1995: 14). O nível social de análise deve ser incluído em todos os modelos da relação de emprego (e.g. Guest, 2004), porquanto o contrato social de uma profissão influencia o contrato psicológico do profissional. O *focus* de identificação mais relevado, a profissão, deve ser integrado na equação. Entender as escolhas de carreira revela-se crítico em duas dimensões: i) pode ajudar os indivíduos a gerir as suas carreiras de forma mais eficiente e ii) as organizações podem beneficiar do reconhecimento das decisões de carreira e dilemas com que os seus empregados lidam (Greenhaus, Callanan *et al.*, 2010: 13). Entendemos que a introdução dos presentes resultados no edifício teórico e nas acções de gestão poderá contribuir para a focalização da pesquisa empírica e optimização de intervenções organizacionais.

Conclusões

As relações de emprego são desenvolvidas a partir de níveis macro-sociais e as percepções do contrato social definem as crenças concernentes ao contrato ideal ou preferido (Rousseau, 1995; Edwards e Karau, 2007). O futuro das relações de emprego estará, na perspectiva do empregado, impactado pelas experiências prévias ou por dinâmicas económicas e sociais, aumentando ou diminuindo as expectativas (Kanter, 1989; Edwards e Karau, 2007). A organização contextual é uma categoria social de extrema importância na formação do auto-conceito, posicionando-se centralmente no processo de identificação. A identificação organizacional é uma das dimensões da identidade, com um impacto reconhecido na construção do auto-conceito e algumas dimensões da identidade social. Contudo, a multiplicidade de escolhas de identificação parciais com diversas categorias sociais requer a agregação do conceito genérico na identificação organizacional, sendo ocasionalmente enfatizada a identificação com uma função específica ou um papel numa lógica de comprometimento instrumental.

6.1. Profissões e Carreiras

6.1.1. *Escolhas de carreira*

As narrativas revelam uma ausência quase generalizada de comportamentos estratégicos, ou formulações de longo prazo. A maior parte dos indivíduos não programa a carreira como um todo, antes situando as decisões na próxima movimentação, reduzindo a gestão do percurso a comportamentos táticos e operacionais. A decisão de carreira mais compatível com o longo prazo é a da escolha da profissão, seguida da necessária formação. Contudo, pela análise de dados efectuada, percebemos que a Farmácia não surge como primeira escolha da maioria dos entrevistados (29=58% pretendiam medicina). Os indivíduos que referem a herança ocupacional como razão de escolha da formação em farmácia (4=8% do total) são os que mais se aproximam de um comportamento estratégico ainda que tenham que ponderar-se as razões da decisão: se por escolha efectiva, por imposição normativa ou até passividade. Neste sentido, não encontramos nas narrativas comportamentos estratégicos para além dos associados à escolha da formação e, mesmo este, altamente condicionado pela realidade dos *numerus clausus*. Por outro lado, a escolha por não-identificação com a medicina, característica de 10 dos entrevistados, corporiza, nesta análise, um comportamento mais tático do que estratégico. As carreiras que se focam na decisão sobre a próxima ocupação ou emprego são necessariamente baseadas no

curto prazo e numa visão estreita. Se as decisões de carreira se limitam às fases de transição, nomeadamente acesso à formação e acesso ao mercado de trabalho, falha-se o foco de continuidade. Nesta lógica, decisões como a do acesso à formação pós-graduada poderão surgir na continuidade operacional, escolhendo-se entre opções emergentes, não tendo por base um plano estruturado e definido. Todos os entrevistados do subsector da indústria farmacêutica (7 em 7=100%) possuem uma visão de carreira centrada no indivíduo, evidenciando uma auto-gestão dos seus percursos. 18 dos 24 entrevistados do subsector da Farmácia Comunitária (75%) possuem uma orientação de carreira centrada na organização e gerida por esta. A maioria das orientações de carreira centradas na organização encontra-se no sexo feminino (22 em 27=81%).

A forma como o indivíduo encara o papel funcional também se considerará relevante, na medida em que este poderá ser uma oportunidade de implementação da estratégia de carreira. Ainda que não seja possível extrair de todas as entrevistas os perfis necessários a uma integral comparação, nos insuficientes dados apurados percebemos uma prevalência de uma visão de carreira com base na gestão individual dos sujeitos com mais comportamentos táticos. Os comportamentos estratégicos circunscrevem-se, como mencionado atrás, aos detentores da propriedade por herança ocupacional e a sua visão da carreira encontra-se centrada na organização. Os comportamentos operacionais, mais reactivos e com um horizonte temporal curto, não surgem nesta lógica como dado de análise, ainda que a perda de emprego, como exemplo, possa levar alguém à mudança de ramo de actividade ou mesmo de profissão. Nas profissões farmacêuticas verificamos uma maior estabilidade relativa neste campo, sendo os cruzamentos subsectoriais menos frequentes; esta lógica assume ainda maior relevância ao considerarmos que o acesso ao mercado de trabalho se faz maioritariamente pela farmácia comunitária, vastas vezes pela inexistência de opções alternativas para a conclusão do estágio obrigatório e que a passagem por esse subsector é, para muitos, o acesso ao primeiro emprego.

6.1.2. Terceiros e escolhas de carreira

A influência de terceiros nas decisões de carreira não é desprezível, de acordo com os relatos analisados. As referências a docentes estão centradas maioritariamente no *mentoring/coaching* e na proposta efectiva de emprego à saída do curso. As chefias e colegas de trabalho formam um suporte activo nos conselhos para a decisão inscritos no

Conclusões

mentoring/coaching. Verificamos que as ofertas ou indicações com sucesso de emprego são oriundas maioritariamente do *networking* de amigos e docentes. Surge apenas uma referência a um posto de trabalho indicado no sector privado por um pai pertencente à administração de uma unidade de saúde privada. O apoio ou conselho surge maioritariamente de família próxima, esposos ou namorados.

6.1.3. A escolha do subsector da farmácia

A escolha do subsector de actividade pode surgir durante a formação e por causa desta ou no momento da entrada efectiva no mercado de trabalho, após a conclusão do estágio obrigatório que, na maioria dos casos, se desenvolve em farmácia comunitária, hospitalar ou ambas. Dependendo do ano de formatura e da escola existem ramos optativos que canalizam os alunos para as diferentes áreas de actividade; essas referências encontram-se expressas nas razões de escolha ou na ocasião da escolha.

Os dados relativos às opções de escolha já depois do acesso ao mercado de trabalho, maioritariamente por via do estágio, corporizam uma tipologia tripartida: i) a confirmação da opção pelo subsector, ii) a opção por comparação entre experiências funcionais e iii) a opção por disponibilidade de emprego, sustentada não pela opção primária mas pela impossibilidade de acesso a outros subsectores.

A confirmação da escolha inicial acontece para os 7 entrevistados que declararam intenção de trabalhar em farmácia comunitária. No que diz respeito à opção por comparação funcional, nomeadamente das experiências providenciadas pelo estágio, observamos 6 indivíduos, sendo que 3 haviam descartado a hipótese comunitária à partida e outros 3 não possuíam opinião expressa sobre a matéria. Já na categoria da escolha por disponibilidade ou oportunidade de emprego, sobrepondo-se à vontade de procurar outros subsectores, encontramos relatos em 11 indivíduos, sendo 8 coincidentes com os que descartaram esta opção numa primeira fase e os restantes 3 indivíduos não indicaram tendência prévia de escolha.

6.1.4. O sucesso profissional

O sucesso das carreiras dos farmacêuticos não se deve a um exercício de planeamento estratégico, antes sim a opções de curto ou, no máximo, de médio prazo. A segurança na relação de emprego, sob o ponto de vista da continuidade da relação, é uma dimensão

conexa com o sucesso, podendo identificar-se como uma das suas consequências ou indicadores. Da análise de dados resulta uma tipologia em duas categorias: a primeira centrada no empregador, com a perspectiva da segurança interna via vinculação contratual, e a segunda centrada no indivíduo, com a perspectiva da segurança externalizada da relação de emprego, suportada pela empregabilidade.

O conceito de Capital de Carreira para Negociação relaciona-se com a utilização da empregabilidade como arma negocial na definição das cláusulas contratuais transaccionais e é entendido como elemento de sucesso. A negociação com a entidade patronal, ou seus representantes, pode ter como base a potencial saída do colaborador, visando expressamente a melhoria de condições contratuais. Em dois casos encontramos precisamente esta realidade, ambos do sexo masculino e ambos do subsector da Indústria Farmacêutica.

6.1.5. Carreiras sem fronteiras?

As carreiras sem fronteiras poderão surgir não da mudança de paradigma na mente dos indivíduos, mas como reacção a uma realidade. Explicando, tal como a perda de emprego ou percursos profissionais insatisfatórios é uma base não desprezível para muitos projectos empreendedores (leia-se empresariais), também a opção pela carreira sem fronteiras pode ser uma reacção à adversidade. Dos relatos individuais retiramos duas grandes categorias norteadoras das escolhas de uma situação específica de emprego. Na realidade, a noção de escolha de carreira reduz à arbitrariedade individual uma realidade multicausal e multideterminada. Contudo, a análise das narrativas permite a agregação das percepções em escolhas baseadas nas oportunidades e escolhas baseadas na identidade. Considerando a carreira na íntegra, as categorias não são mutuamente exclusivas, sendo as sobreposições indicativas de opções diversas em momentos distintos.

A aceitação da mobilidade surge maioritariamente para a reunião do casal (8 dos 12 casos). Uma maior facilidade de encontrar novo emprego para o farmacêutico assume-se como natureza da mobilidade de acompanhamento a namorados, esposos ou equivalentes de outras áreas profissionais. A decisão de escolha de um local de trabalho pode secundarizar-se na selecção de um campo geográfico, nomeadamente ligado a um estilo de vida potencial. São narradas escolhas de carreira sustentadas pela proximidade a uma determinada localidade globalmente tida pelo indivíduo como mais favorável à

Conclusões

percepção do estilo de vida desejado. A aquisição de casa surge relatada como sendo um dos factores que diminui a flexibilidade na aceitação da mobilidade, fixando geograficamente o indivíduo. Esta realidade, abordada espontaneamente pelos entrevistados, poderá ser uma das barreiras/fronteiras ignoradas pela investigação de inspiração anglo-saxónica sobre carreiras, em contextos culturais em que a relação do indivíduo com a propriedade de casa é eventualmente diversa. A aquisição de casa própria, acrescida quase sempre do recurso ao endividamento, proporciona, nas condições actuais do mercado imobiliário, uma barreira à mobilidade para alguns indivíduos.

Dois entrevistados relatam condicionalismos na escolha de subsector, nomeadamente pelo facto dos empregadores da área preferencial estarem afastados do núcleo familiar (1) ou pela oferta que contrariadamente não aceitaram pela mesma razão (1). Um terceiro entrevistado refere a necessidade de mudar da indústria farmacêutica para a farmácia comunitária com o intuito de ter mais tempo para a (futura) família. Ainda que associadas a uma escolha do indivíduo, as decisões de carreira com ponderação do balanceamento entre o trabalho e a vida são indubitavelmente barreiras. O acto da sua auto-imposição não elimina a realidade da sua consequência.

6.1.6. A carreira e a identidade

As profissões com acesso condicionado por um plano de estudos altamente específico e regulado pelo Estado, como é o caso da saúde (e.g. farmácia, medicina e enfermagem), diferem necessariamente de outras com acessos menos regulamentados e múltiplas formas de entrada. A profissão é definida como um grupo psicológico (Turner, Hogg *et al.*, 1987), caracterizado como uma colecção de indivíduos partilhando a mesma identificação social ou definindo-se como membros de uma mesma categoria social. A identificação com a organização é mediada por factores extra-organizacionais, de base institucional, como a identidade que os indivíduos esperam interpretar (Dick, Wagner *et al.*, 2005). As identidades organizacionais particulares (num sentido normativo), são construídas numa arena política e promovidas pelo discurso (Clarke, Brown *et al.*, 2009). Evidenciámos que quando há uma adequação entre a organização (na percepção do empregado) e a visão do empregado acerca da identidade profissional há uma propensão para uma maior identificação, avaliada no nosso caso meramente pelos sinais verbais. Padrões de identidade profissional parecem ser irreduzíveis em contextos

organizacionais onde as identidades organizacionais são menos salientes, funcionando como o mínimo denominador comum num regime supletivo. A retórica de socialização ocupacional representa um conjunto de fronteiras modulares para os papéis ocupacionais e sociais, bem como para as escolhas e percursos de carreira. É expectável que os membros de uma determinada profissão desenvolvam uma identidade profissional, sendo esta a noção comumente aceite como segregadora entre as profissões e outras ocupações (Costello, 2005). O conhecimento e as competências importantes para a prática profissional são condições necessárias mas não suficientes para o acesso à profissão, dando espaço à necessária presença de uma forte identidade profissional permitindo ao indivíduo comportar-se com a autoridade, confiança e conduta que convença os outros da sua competência (*idem, ibidem*: 29). Nas profissões da saúde esta visão estrutural funcionalista poderá assumir ainda mais relevância. Uma profissão possui traços distintivos como um código de ética, uma educação estandardizada e critérios para a certificação dos profissionais por uma associação que tem o monopólio de um mercado de trabalho concreto pela regulação da entrada dos seus membros (Alvesson, 2001). A imagem é vital para a substituição das ambiguidades dos conteúdos funcionais e dos conhecimentos individuais, bem como para o reconhecimento subjectivo das capacidades pelos avaliadores e pares (*idem, ibidem*). O conceito de regulação identitária define o processo de produção de *standards* através dos quais os empregados se regulam e que podem ser de vários tipos: i) identificação com a organização como instituição, ii) controlo cultural, iii) estandardização e iii) subjectificação (*idem, ibidem*). Nos resultados observados releva-se que a carreira do farmacêutico é definida pelo trabalho (mormente o papel desempenhado e a relação entre papéis) e não pela organização de contexto, mesmo nas carreiras em que o enquadramento desempenha um papel fundamental como a hospitalar ou no subsector industrial. O referencial de regulação identitária dos farmacêuticos não parece caber na tipologia de Alvesson, situando-se num nível extra-organizacional e fortemente comandado pela identidade profissional.

A dimensão altruísta de serviço ao doente, ou paciente, está presente nas narrativas estudadas, tal como já fora identificado em outros estudos no mesmo grupo profissional ou em outros grupos profissionais da área da saúde (Siracuse, Schondelmeyer *et al.*, 2004; Horsburgh, Perkins *et al.*, 2006; Capstick, Green *et al.*, 2007). Contudo, não podemos transportar esta orientação para o momento de decisão da escolha da formação

Conclusões

uma vez que esta resulta, na maioria dos casos observados, como contingente e não como selecção primária. Na verdade, pela análise realizada aos dados percebemos a débil expressão da vocação (*calling*) no sentido em que a escolha efectiva da formação, logo profissão, de farmacêutico é confinada a poucos no plano de uma escolha programada. Para além da indicação expressa por parte de 29 indivíduos (58% dos entrevistados) de que teriam como primeira opção a Medicina e tal só não se efectivou por insuficiência da média de acesso ao ensino superior, observamos a formulação da escolha da formação em Farmácia (ou Ciências Farmacêuticas) como resultado de um processo de exclusão da Medicina numa primeira linha de decisão em 10 casos (20%), perfazendo 78% das intenções iniciais nos entrevistados. A identificação com a profissão como razão de escolha da formação acontece, relatada, por 7 dos 50 entrevistados (14%). Na verdade, a identificação com a profissão assume-se maioritariamente num momento posterior, nos casos em que chega a existir, pois apenas residualmente ocupa o espaço de decisão no seu acesso pela base. A identificação com a profissão ou com alguma das suas características consideradas relevantes forneceria, numa lógica idealista, a razão basilar para a sua escolha, que determinaria a decisão da formação adequada. O processo inverte-se na maioria dos entrevistados. A escolha contingente da formação favorece, quando apaziguada a vontade de mudança de curso, a tendente identificação com uma identidade antes não equacionada (27 casos: 54% da amostra).

6.2. Identidade Profissional, Contrato Psicológico e Contrato Social

A dimensão sócio-normativa do contrato psicológico é frequentemente ignorada, ainda que tenha um papel fundamental para a avaliação do seu estado. O nível social está sub-representado nos modelos das relações de emprego e o *Self*, no paradigma cognitivo, encontra-se mais presente do que a estrutura social. O papel das instituições na criação e definição identitária e na orientação de percursos de vida, incluindo as carreiras, emerge nos múltiplos sentidos das identidades alternativas; a replicabilidade do contrato psicológico determina consequências ao nível atitudinal e comportamental não negligenciáveis na análise e nas alternativas de acção. O contrato psicológico é formado de promessas explícitas, implícitas e inferidas mas também de expectativas no decurso da relação de emprego.

Utilizando uma tipologia próxima de teoria da troca social de Blau (Blau, 1964; Blau, 2004), económico/transaccional e sócio-emocional/relacional, podemos tabelar as dimensões consideradas positivas e negativas pelos entrevistados. É de recordar que a tipologia de contratos psicológicos avançada por Denise Rousseau (1995) possui enquadramento semelhante, sendo que o tipo de contrato híbrido se tem tornado mais comum actualmente (O'Donohue e Nelson, 2007). Tal como no caso do trabalho de Thompson e Bunderson (2003) as entrevistas revelam uma percepção do contrato psicológico situada na moeda de troca ideológica, e em que a organização é vista como obrigada a mostrar-se comprometida com a contribuição dos profissionais, nomeadamente no foco no paciente e na orientação para o serviço. No caso contrário, é percebida uma quebra do contrato psicológico. O *druggist dilemma* encontra-se no centro desta diferenciação de moedas de troca para diferentes enfoques do contrato psicológico. Pelos relatos de 14 dos entrevistados (28%), parece evidente a impossibilidade de compaginação da focalização na dimensão económica sem sacrifício da dimensão de serviço de apoio à sociedade, resultando num mau pagamento da moeda ideológica.

No que diz respeito ao contrato jurídico-económico não existem referências expressas que mereçam nota quanto ao seu cumprimento. De alguma forma, o cumprimento das obrigações legais é visto como o referencial *de minimum* para a relação de emprego, sendo de relevar a sua violação, quando existe, e não a sua observância. Há um efectivo destaque pela negativa. Restará avaliar se quando o indivíduo passou por uma experiência traumática a este nível (e.g. salários em atraso) esta dimensão se torna mais saliente, ressaltando na narrativa a positividade de uma relação de emprego com o cumprimento integral das obrigações jurídico-económicas. A replicabilidade do contrato, quer nas dimensões puramente relacionais, quer transaccionais, compreende a comparação concreta ou genérica de alternativas, recaindo a escolha na actual relação de emprego por se entender que esta proporciona, ainda que apenas no campo subjectivo, um *trade-off* mais favorável ao indivíduo. O exacto balanceamento entre propostas não se verifica nas entrevistas analisadas, uma vez que em igualdade de circunstâncias analisadas, é sempre adicionada a noção do desconhecido ou do risco de uma nova relação, desequilibrando a análise para o lado da actual relação de emprego. Nestes casos não se verifica necessariamente uma desidentificação organizacional, manifestando-se sim a identificação ou não-identificação.

Conclusões

Se considerarmos a replicabilidade do contrato como uma barreira à saída, que defendemos em tese, deveremos considerar também uma aproximação à identificação instrumental, uma vez que apesar da ponderação de uma possível saída esta é posta de parte pela avaliação da escassez de alternativas viáveis. A instrumentalidade difere da replicabilidade no sentido em que o indivíduo manifesta a sua desidentificação (activa) ou não-identificação (passiva) com a actual relação de emprego sem contudo dela se libertar por inexistência concreta de soluções. A manutenção da relação de emprego obedece a um comportamento tático com uma finalidade específica. Na literatura de carreiras, e essencialmente na de origem anglo-saxónica, é frequente falar-se de pausas no percurso em que o indivíduo redefine a sua carreira, seja por via de uma formação concreta ou por via de uma procura orientada; em qualquer dos casos estas pausas na carreira não são apresentadas por qualquer dos entrevistados como opção actual ou passada. As inflexões na carreira, por reorientações sectoriais acompanhadas de formação ou educação prévias, não são acompanhadas de momentos de desemprego voluntário. As condições socioeconómicas e valores de remuneração face ao custo de vida que possa eventualmente potenciar menos aforro podem ditar esta realidade. Em todo o caso, vários entrevistados definem a sua situação de emprego actual como transitória e não a terminam apenas por falta de alternativa, mesmo assumidos alguns custos pessoais, sociais ou económicos (13 entrevistados; 26% do total).

Deve salientar-se que a referência a dimensões de satisfação não implica o juízo valorativo positivo global do exercício profissional, da carreira ou do contexto. Na verdade, as condições satisficentes surgem, nalgumas entrevistas, de forma concomitante com condições de insatisfação. Um dos resultados de um contrato psicológico negativo é a procura do pluriemprego. Aqui são duas as razões apontadas para a acumulação ou intenção de acumulação de empregos: i) o acréscimo de rendimento e ii) o interesse ou diversidade funcional. Salienta-se que nenhum dos entrevistados recomenda o seu sector de actividade sem restrições, ainda que recomende o curso. A não recomendação do curso invalida a recomendação do sector de actividade pela obrigatoriedade da formação; contudo, apenas um dos entrevistados reforça a não recomendação do curso com a não recomendação do sector de actividade.

O contrato social é definido como um conjunto de assumpções e regras para um conjunto de relações de emprego. Uma acção que se crê constituir uma violação de um contrato psicológico idiossincrático pode encontrar-se em conformidade com um contrato social. Contudo, quebras e violações do contrato social podem impactar a relação entre empregador e empregado. A existência de uma congruência entre os valores individuais e organizacionais determina menos percepções de violação do contrato psicológico (Bocchino, Hartman *et al.*, 2003). Este facto torna-se particularmente relevante e pode testar-se na congruência dos valores associados à visão da organização e dos seus colaboradores no que concerne à identidade profissional. Denise Rousseau define o contrato social como um conjunto de crenças persistentes e tomadas como certas dentro de uma sociedade (Rousseau, 1995; Rousseau e Tinsley, 1997). Morrison e Robinson definem-no com um conjunto de assunções, normas e crenças acerca de comportamentos apropriados numa unidade social (Morrison e Robinson, 1997). Em ambos os casos salienta-se a importância do contrato social na definição de papéis e relações de papéis em diferentes contextos, incluindo o da relação de emprego. Alguns autores reportaram a existências de um novo contrato psicológico no entendimento de que as relações de emprego estão a modificar-se; contudo, esta ideia possui implícita a noção de um novo modelo de contratação social para as relações de emprego. Ao tomarmos o contrato psicológico como uma leitura das obrigações e expectativas de uma relação de emprego em concreto, e considerando ainda que uma interpretação não abusiva das palavras desses mesmos autores indicia uma mudança na visão das situações de emprego de forma genérica, poderemos estar outrossim na presença de um novo contrato social que informa os contratos psicológicos. As relações de emprego concretas incorporam então novas noções socialmente aceites para o seu funcionamento.

6.3. Identidades Profissionais e o Processo de Identificação

A profissão farmacêutica é baseada num conjunto partilhado de crenças tácitas e explícitas entre os farmacêuticos e os seus utentes numa farmácia comunitária, como exemplo, regulando expectativas mútuas e determinando os contornos de um contrato social que define a profissão. A “etiquetagem” profissional é um mecanismo de controlo remoto no sentido da construção de identidades profissionais e comportamentos apropriados (Fournier, 1999). A identidade é um tópico fundamental nas organizações e a existência de diferenças irreconciliáveis entre a identidade promovida pelos gestores e

Conclusões

a preferida pelos empregados pode levar a uma polarização com grande impacto no sentido do que o indivíduo é e aquilo que defende (Humphreys e Brown, 2002). A definição de uma identidade social usa imagens prototípicas de ligação a uma organização (Dutton, Dukerich *et al.*, 1994; Elsbach e Bhattacharya, 2001; Humphreys e Brown, 2002). A incongruência percebida entre as percepções subjectivas da identidade profissional (individual) e a identidade promulgada pelos gestores (de topo) pode causar problemas no processo de identificação (Elsbach e Bhattacharya, 2001; Humphreys e Brown, 2002). As normas, nomeadamente as profissionais, são relevantes para a identidade, sendo uma concepção supra-individual e extra-organizacional que não estava considerada em prévios modelos teóricos. Estas são um espaço autónomo de identidade e identificação analisável pelo seu impacto na percepção do cumprimento do contrato psicológico. De facto, verificou-se nos resultados uma forte relação da identidade profissional com a análise do contrato psicológico, sendo ambos degradados pela imposição percebida do capital económico, nomeadamente na farmácia comunitária e laboratórios de análises. Por outro lado, a identidade profissional, nomeadamente nos papéis e funções postos em prática na farmácia comunitária fica aquém da vontade e capacidade percepcionada dos farmacêuticos. Salientam-se ainda percepções de incongruências entre a percepção social do papel do farmacêutico e a sua identidade profissional na situação de emprego e a relação entre aspectos negativos da profissão atinentes à identidade profissional e contrato psicológico, nomeadamente funções pouco interessantes, ausência de evolução pessoal e profissional e a não intenção de recomendação do curso superior de acesso.

6.3.1. A identidade profissional

A importância da identidade profissional faz-se sentir posteriormente ao acesso à profissão, informada pelas formas de acesso, mais ou menos ritualizadas, e pelas actividades das entidades reguladoras, nomeadamente as Ordens Profissionais. Se não se considerar a carreira enquanto percurso, incluindo o acesso à formação obrigatória, não se perceberá quando é que a identidade profissional se torna relevante. Na realidade, ela poderá estar no acesso à formação ou no acesso ao mercado e consequentes relações de emprego. No caso concreto dos farmacêuticos, a sua presença é notória na análise que fazem da relação de emprego e não no acesso à formação obrigatória para a profissão, sendo as razões da sua escolha, na maioria dos entrevistados, motivadas pela alta média de entrada no curso de medicina. A presença

de identidades organizacionais relevantes e fortemente implantadas, contando que cumpram os requisitos nomeadamente de extensão ou continuidade do *self*, poderá funcionar como supletiva do profissional. Esta realidade revela-se porventura maioritariamente ao nível normativo.

A diminuição dos actos de manipulação na farmácia comunitária, a apreensão com as alterações ao regime de propriedade da farmácia comunitária e a preocupação quanto ao futuro das análises clínicas bem como inquietações com a alteração do mercado e condições de trabalho são traços narrados de uma profissão em mudança. Não obstante, as identidades dos farmacêuticos são diversas nos diferentes subsectores de actuação. A farmácia comunitária representa o subsector de maior visibilidade, corporizado no reconhecimento directo dos profissionais e da sua formação. Outros subsectores como as análises clínicas não gozarão de um estatuto de reconhecimento generalizado da figura e papel do farmacêutico. O papel e função na farmácia comunitária encontram-se mais profundamente institucionalizados (até por referenciação externa ao sector: utentes) por comparação com o sector industrial. A interpretação do papel do farmacêutico encontra-se socialmente condicionada na farmácia comunitária como em nenhum dos outros subsectores. Os referenciais identitários enquanto normativo social são supletivos para o profissional. A percepção social do papel do farmacêutico é evidente na oficina e pouco ou nada evidente nas análises clínicas, indústria e mesmo em boa parte das actividades na farmácia hospitalar. A existência de uma pressão social externa para a conformidade sentir-se-á de forma mais efectiva na farmácia comunitária.

Relevámos na análise do contrato psicológico associado à relação de emprego os aspectos identitários decorrentes do exercício profissional; tornou-se fundamental a discriminação das componentes funcionais, papéis ou relações de papel que no entendimento do entrevistado se compaginavam, ou não, com as suas aspirações pessoais, sociais ou profissionais. Este é o discurso contextual, a ética profissional como o valor e a razão de ser. Na verdade, a farmácia comunitária é um serviço de saúde num espaço comercial (Kronus, 1976: 310). As construções narrativas dialógicas são reais e dramatizadas pelos indivíduos, como forma de apresentação da sua identidade. A perda do monopólio da propriedade de farmácias comunitárias surge salientada como uma das dimensões da dialogia. Podemos classificá-la como uma desinstitucionalização de um dos traços mais marcantes da profissão, com consequências relevantes na identidade

Conclusões

profissional. A liberalização, ou mais proximamente, a redefinição legal do acesso à propriedade da farmácia comunitária surge profusamente na narrativa dos farmacêuticos comunitários. Esta redefinição dos termos da contratação social, em que a exclusividade da propriedade da farmácia comunitária é posta em causa, surge como ameaça para a profissão em 14 dos entrevistados (28%). A perspectiva de uma subjugação do capital profissional ao capital económico é relatada como sendo ameaçadora para o estatuto do profissional, que se vê ou verá obrigado a comportamentos não compagináveis com o livre aconselhamento do utente.

A expressão do farmacêutico como agente de saúde pública surge explicitamente em 10 (20%) das entrevistas, ainda que em 12 (24%) dos entrevistados sejam os aspectos técnicos da profissão os mais exaltados. Encontramos ainda 3 entrevistados que cursam ou cursaram mestrados em Saúde Pública, e interessantemente não usam a expressão como referencial para o papel do farmacêutico. A noção do apoio social surge relatada com roupagens de serviço à comunidade, o que normalmente se reforça na farmácia comunitária, e vastas vezes com comportamentos extra-papel em que a população se sente suportada pelo farmacêutico em actividades tão diversas como a marcação de consultas e exames médicos, preenchimento de documentos oficiais, como declarações de IRS, entre outras. O entendimento do papel social do farmacêutico comunitário obriga, segundo os próprios profissionais, a comportamentos desaprovados pelo normativo legal e pela deontologia, que são contudo assumidos como necessários às populações, nomeadamente a dispensa imediata de medicamentos com apresentação de receita médica pendente, pela morosidade na marcação de consultas ou outros factores (29% dos farmacêuticos comunitários entrevistados). Esta situação revela-se particularmente importante na ligação à identidade profissional do farmacêutico comunitário, em que a necessidade de serviço ao utente e salvaguarda da sua saúde conflitua com os normativos legais para a profissão, sem colisão com a percebida noção do papel do farmacêutico em termos deontológicos.

A visibilidade do farmacêutico é menor em sectores como as análises clínicas e a indústria farmacêutica, ou mesmo nos hospitais; de facto, de acordo com os relatos, o farmacêutico comunitário é o socialmente mais visível e porventura mais passível de ser reconhecido e valorizado. No caso das análises clínicas o farmacêutico é por vezes

confundido com o enfermeiro ou médico. O reconhecimento ou valorização do trabalho do farmacêutico está presente, ainda que com avaliação negativa, nas narrativas dos entrevistados, assumindo-se como uma dimensão mais relevante nos subsectores da farmácia comunitária e análises clínicas; este facto, proporcionado pela proximidade do utente é perfeitamente compreensível porquanto existem actividades nestes dois subsectores que só são possíveis no seio de uma relação interpessoal. O entendimento do reconhecimento/valorização do farmacêutico pode ser genérico, sem tipificação de públicos, ou, como acontece em alguns dos relatos, ser encontrado apenas no público mais idoso ou de zonas mais rurais. O reconhecimento/valorização do trabalho do farmacêutico é relatado por 27 dos entrevistados (54%), ainda que relacionado apenas com alguns subgrupos sociodemográficos. Para 10 (20%) dos entrevistados o farmacêutico não é reconhecido ou valorizado, sendo que 2 relatos centram a culpa e origem deste fenómeno no comportamento do Estado e instituições públicas e os restantes 8 ligam-no aos próprios utentes. A percepção da valorização do farmacêutico comunitário surge aliada à relação com o utente e ao serviço prestado. O menor reconhecimento ou valorização do farmacêutico surge associado a uma maior independência (ou um fenómeno de contra-dependência), mesmo que não informada, dos utentes. A diferenciação de alguns segmentos de utentes, mais idosos ou de zonas mais rurais, surge na confirmação, ainda que numa direcção oposta, do pressuposto anterior: são os utentes mais dependentes do farmacêutico os que mais valorizam a sua função. A noção associada é a de que o papel do farmacêutico com estes públicos é mais consentâneo com a âncora de serviço que é possível inferir. Neste contexto, zonas mais rurais terão utentes que valorizam/reconhecem de forma mais profunda o trabalho do farmacêutico. Apesar de externa à relação de emprego, esta dimensão contextual desempenha, no caso concreto da farmácia comunitária, um papel importante na percepção do contrato psicológico, chegando mesmo ser um dos vectores narrados da identificação organizacional, com impacto no comprometimento verbalizado.

A maioria das focalizações de identificação dos farmacêuticos comunitários centra-se na profissão, tal como nos farmacêuticos hospitalares e análises clínicas. No caso da indústria farmacêutica a maior focalização é na carreira. O sector com mais identificações com o contexto específico de actuação, em termos relativos, é a indústria, seguida da farmácia hospitalar. O total de identificações negativas (dos três tipos) na

farmácia comunitária atinge 37% dos entrevistados do sector, não passando dos 16% nas análises clínicas, 29% na indústria e 34% na farmácia hospitalar.

6.3.2. Os grupos de referência

Da análise das entrevistas ressaltam vários grupos com referência ao curso de Medicina ou à profissão de Médico. Dos entrevistados que não optaram declaradamente por Medicina por desidentificação, 5 (10%) escolheu farmácia pelo currículo da formação, 1 (2%) foi influenciado por um dos pais, farmacêutico e proprietário, 1 (2%) escolhe por identificação com a profissão de Farmacêutico e 1 (2%) afirma que com a exclusão da hipótese de medicina farmácia se torna a escolha “mais óbvia”. 7 (14% do total) destes entrevistados estão no subsector da farmácia comunitária e 3 (6%) são proprietários.

O farmacêutico industrial constrói um discurso identitário atomizado e assente no individualismo das opções; esta noção decorre em boa medida da análise prévia das visões de carreira, nomeadamente pela noção de externalização ou internalização da gestão. Na verdade a avaliação e aprovação dos farmacêuticos comunitários estará vastas vezes nas mãos de outros farmacêuticos, e na indústria tal não acontece, o que pode fornecer uma boa parte da explicação para o facto. Os referenciais da indústria são empregadores ou membros de outras ocupações. Noutros subsectores as referências aos profissionais de medicina são frequentes e expectáveis pela posição relativa na cadeia de valor de vários subsectores: no fornecimento de medicamentos, a jusante do diagnóstico, e nas análises clínicas a montante do diagnóstico, essa relação é diária e permanente. Mais do que as referências consideradas normais como “o médico receita o medicamento e nós cedemos o medicamento” procurámos analisar as referências com carácter de juízo valorativo, qualificando a relação entre os profissionais ou questionando a posição social ou profissional relativa. A consideração de que o médico se encontra numa posição superior de um ranking social ou profissional surge em duas linhas de relato: i) na percepção do próprio farmacêutico e ii) na interpretação do farmacêutico sobre juízos de terceiros. As categorias, apesar de não sobreponíveis, e por isso exclusivas na análise, podem contudo ser concomitantes em diferentes segmentos de conteúdo, tal como acontece com um dos entrevistados. 7 dos 24 farmacêuticos comunitários entrevistados consideram que a sua função proporciona um serviço que passa por estabelecer uma relação de aconselhamento mais centrada na informação e preocupação com o utente.

Maioritariamente, as referências aos técnicos de saúde centram-se na rivalidade dos conteúdos funcionais e das carreiras. Refira-se que o impacto contextual e conjuntural no discurso não é desprezível uma vez que as entrevistas decorreram num momento de indefinição da estrutura de carreiras no sector público, ainda que nestas referências metade provenha de trabalhadores do sector público e outra metade do sector privado. Este é mais um indicador de um traço de desinstitucionalização que afecta a identidade dos farmacêuticos, e como tal surge relatado, ainda que possa não lhes dizer respeito de forma directa pelo subsector em que operam. Contudo, ao passo que no sector público a tónica é posta na necessária segregação funcional, cada vez menos visível mas entendida como fundamental, e na pretendida diferenciação de vencimentos e carreiras, a sustentar formalmente na gestão organizacional das mesmas, no sector privado a tónica é visível nas condições do mercado de trabalho e nas opções das entidades empregadoras na utilização dos técnicos em detrimento dos farmacêuticos. Excepciona-se o subsector da farmácia comunitária em que a recente obrigatoriedade de aumento do número de farmacêuticos veio dinamizar a procura destes profissionais. Para estes, a entrada dos técnicos na farmácia comunitária vai pressionar os ajudantes-técnicos e não os farmacêuticos. As comparações com outros profissionais podem assumir uma função de legitimação da identidade profissional do farmacêutico, estabelecendo termos para a definição da identidade profissional.

Os profissionais que exercem a sua actividade na indústria farmacêutica são vistos, pelos outros subsectores entrevistados, como os de maior sucesso relativo. De facto, são o único subsector que merece a maioria de alusões positivas de outros profissionais, tornando-se a referência para o sucesso profissional. Referindo-se às percepções da identidade profissional, associada ao perfil funcional, os resultados indicam que o subsector da farmácia comunitária possui os auto-relatos menos favoráveis, sendo mesmo o único em que estes são maioritários. A indústria farmacêutica continua a reunir o maior conjunto de percepções favoráveis, secundado pela farmácia hospitalar.

6.4. A questão de partida e outras questões

Questão de partida: A identidade profissional proporciona um espaço de identificação autónomo e susceptível de ser conhecido com impactos ao nível do contrato psicológico e do contrato social?

Conclusões

Pela análise dos dados efectuada acreditamos que a resposta é positiva. A identidade profissional oferece um espaço para identificação específico, com implicações na relação de emprego. De facto, a leitura do contrato psicológico é feita, para os profissionais de farmácia entrevistados, à luz do exercício da profissão e da sua compaginação com o normativo social por si prototipificado, tendo como ponto de partida a identidade profissional. Em todo o caso, ressalvamos os casos em que a identidade organizacional suplanta ou complementa a identidade profissional, no sentido em que se torna mais saliente e identificável com o preconizado para o sujeito.

Subquestão 1: A identificação do indivíduo com a identidade profissional do farmacêutico é antecipada para o momento da escolha da formação académica por ser uma profissão de acesso regulamentado?

Numa profissão de acesso restrito por formação superior específica a identificação com a identidade profissional consciente poderia assumir-se como um vector de mobilização para a escolha. Contudo, nos casos retratados é identificada a tendência de escolha secundária da formação por impossibilidade de acesso à Medicina ou tendo por base uma identificação de proximidades curriculares, essas sim, identificáveis com o indivíduo.

Subquestão 2: As escolhas de carreira são informadas pelos diferentes *foci* de identificação?

As escolhas de carreira dos farmacêuticos entrevistados são influenciadas pelos diversos *foci* de identificação. Como foi realçado anteriormente, a tendência de pacificação da memória das decisões de carreira tende a racionalizar as escolhas. Ainda assim, e considerando a coerência discursiva, identifica-se uma linha lógica entre as decisões, quando estas são tomadas livremente, e a identificação com um ou mais focos concretos.

Subquestão 3: A identificação do indivíduo com uma carreira é o resultado do juízo avaliativo/comparativo da identidade-alvo pretendida com a identidade organizacional percebida?

A identificação com a carreira surge, avaliada nos auto-relatos recolhidos, pela adequação da identidade pretendida com a identidade fornecida no contexto, ou

contextos, organizacionais e profissionais. Identificámos o papel da identidade organizacional na identidade profissional e percebemos a sua maior ou menor relevância ligada à identificação do indivíduo à luz dos padrões normativos pessoais, profissionais e sociais.

Subquestão 4: São observáveis fenómenos de identificação com a profissão/função não necessariamente acompanhados de identificação com as organizações de contexto?

Identificámos casos que respondem positivamente a esta questão, imbricados na noção de carreira e sucesso de carreira. De facto, a identificação com a profissão e até especificamente com a função contextualmente desempenhada não é condição suficiente para a identificação com a organização. O contrato psicológico poderá enfermar-se de violações repetidas em dimensões que afectam a relação de emprego mas deixam intocada a função ou identidade profissional, como as carreiras, remunerações ou respeito e dignidade.

6.5. Um novo modelo de análise do contrato psicológico

O contrato social e o contrato psicológico são duas entidades conceptuais diversas. As percepções gerais de uma relação de emprego apropriada (contrato social) e uma percepção separada e distinta de promessas e obrigações do empregador (contrato psicológico) permitem a existência de sobreposições ou afastamentos. Presenciamos dois focos diferenciados ainda que concomitantes. Quando se particulariza a análise da relação de emprego podem existir reajustamentos, justificados e justificáveis para o indivíduo e que, na prática, não oferecem contradições que originem dissonâncias cognitivas com qualquer destes níveis do contrato.

Consideramos que o nível social se encontra sub-representado nos modelos existentes da relação de emprego (e.g. Guest, 2004), sendo o *Self* mais caracterizado do que a estrutura social. O papel das instituições na criação da identidade e na definição dos percursos de vida, carreiras incluídas, é de salientar na construção do mapa determinado a ler os resultados do contrato psicológico. Uma outra dimensão não menos relevante é a das identidades alternativas e da replicabilidade do contrato, que determinará consequências atitudinais e comportamentais não desprezíveis na leitura do contrato psicológico e alternativas de acção. Assumimos que a relação de emprego dos

Conclusões

profissionais deverá ser lida num outro modelo de fluxo, valorizando aspectos relevantes como as ideologias e percepções de papéis laborais decorrentes, que no modelo proposto por David Guest se encontram diluídos nos factores contextuais. Na figura seguinte encontramos a proposta original de Guest (2004) nos quadros a negro, a nossa proposta nos quadros cinza escuro e uma realocação de outras dimensões no quadro cinza claro.

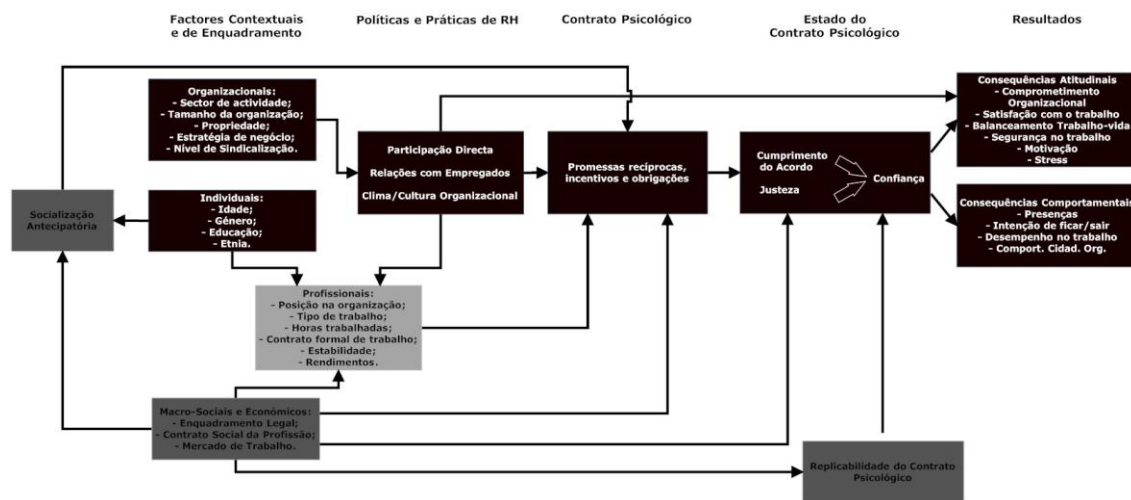


Figura 34. Contrato psicológico na relação de emprego (a partir de Guest, 2004 e construção própria)

São relevantes no normativo profissional os aspectos identitários relativos ao estatuto, entre outros. Configuram uma concepção supra-individual e extra-organizacional que não entra de forma directa nos modelos teóricos anteriores. Fornece um espaço de identidade e identificação com impacto na análise do cumprimento do contrato psicológico que não se encontra devidamente equacionado. Ainda que se considerem incorporadas ao nível individual, algumas destas dimensões surgem de uma identidade exterior e funcionam como um centro autónomo de identificação.

A identificação com a organização é mediada por factores extra-organizacionais, de base institucional, como a identidade que os indivíduos esperam interpretar. Num estudo envolvendo docentes, Rolf Van Dick *et al.* verificam uma maior identificação com a escola quando esta corresponde ao “tipo de escola” que os indivíduos preconizam e a identificação com o grupo profissional aumenta quando este é comparado a outros (2005). A saliência de uma categoria de identidade social é uma variável contínua, e depende largamente da interacção da acessibilidade e adequação de uma determinada circunstância (Dick, Wagner *et al.*, 2005). A ideologia de serviço encontra-se presente

na narrativa do papel profissional do farmacêutico, especialmente nos farmacêuticos comunitários, vinculada ao normativo de base social. Esta questão assumirá especial relevância e poderá ser testada na congruência dos valores associados às visões de organização e empregado no que se refere ao exercício profissional. O nível de profissionalismo percebido das instituições, passando pela representatividade do profissional por via da identidade organizacional, pode contribuir para uma relativamente menor importância do normativo social. Explicando, a importância da identidade profissional será tanto maior quanto menos representativa a identidade organizacional for. Nos casos em que a identidade organizacional, por inerência sectorial ou especificidade da organização, for considerada suficientemente relevada no contexto macro-profissional e/ou social, menos relevância assumirá o normativo identitário da profissão contido no contrato social.

Os estudos versando o papel potencial da identidade na identificação do indivíduo com a organização não salientam as categorias sociais associadas à ocupação, antes descrevendo a congruência, ou sua ausência, de valores, conceitos e características (demográficas ou outras), não ancoradas no normativo profissional. O modelo de relação de emprego para profissionais é potencialmente diverso das ocupações e deve integrar os aspectos da institucionalização da profissão. Gerar o comprometimento dos colaboradores que se assumem responsáveis pelas suas carreiras é cada vez mais difícil (Ng e Feldman, 2010). Uma ferramenta utilizada pela Gestão de Recursos Humanos para o reconhecimento das especificidades individuais e para o reforço da personalização da gestão é a criação de condições contratuais idiossincráticas (Rousseau, 2005). Contudo, este investimento pode não ter o retorno necessário, porquanto o seu impacto é diverso nos diferentes segmentos do público-alvo interno, sendo já reconhecido que indivíduos com mais idade e mais baixa auto-estima tendem a valorizar mais as condições especiais, levando à noção de obrigação de reciprocidade, contrariamente ao grupo de trabalhadores mais novos e com mais auto-estima que considerarão ter direito ao tratamento idiossincrático (Ng e Feldman, 2010).

6.6. Contributo para a Teoria

Um estudo sobre a identidade profissional e a sua ligação ao contrato psicológico e ao contrato social permite uma melhor compreensão das dinâmicas organizacionais em que as identidades ocupam um papel estruturante. As referências à não aceitação de um

Conclusões

conteúdo funcional não percepcionado como sendo o de um farmacêutico são vastas, ainda que não se estabeleçam limites rígidos para o aceitável. A ampliação funcional é aceite, como no caso das atribuições do farmacêutico comunitário, sendo sistematicamente analisadas não à luz do gosto ou permissividade pessoal, mas na compaginação com o papel social do farmacêutico e o contrato social estabelecido para a profissão.

Os conceitos de carreira sem fronteiras e carreira proteana não capturaram a essência da plasticidade que pauta os comportamentos auto-relatados. São identificadas alterações de percurso ou interesses de divergência sectorial que não são determinadas pela necessidade, como o conceito proteano sugere, antes sim pela vontade de assumir uma nova identidade profissional, essa expectavelmente mais próxima da identidade pessoal, social, profissional ou organizacional idealizada. Surge-nos ainda a lógica multi-focal, em que o poliemprego surge como forma de alcançar indicadores de sucesso diversos nos vários contextos profissionais. A redução da definição de carreira ao monoemprego, característica da maioria esmagadora da literatura, não capta eficazmente a realidade de profissionais que assumem diversas relações de emprego concomitantes, com diferentes objectivos e expectativas, com impactos profundos no contrato psicológico específico de cada contexto. Esta é sem dúvida uma realidade nos profissionais de saúde em Portugal e que merece um esforço de investigação adequado.

A identidade organizacional funciona em regime supletivo da identidade profissional, tal como ficou escrito, sendo os padrões desta última irreduzíveis em contextos organizacionais onde a primeira é menos saliente, funcionando como o mínimo denominador comum. De facto, deve procurar investigar-se a ideia sugerida pela presente análise de que mais organização (identidade mais saliente e partilhada) equivalerá a uma menor importância do normativo profissional (identidade profissional enquanto normativo social).

No subsector industrial são identificados planos de carreira, ainda que com uma forte componente de gestão individual; tal não acontece, por exemplo, na farmácia comunitária. Acreditando nos resultados obtidos e nas citações dos contributos teóricos, essa ausência de planos de carreira, ou de carreiras de acesso automático e esgotadas em

poucos anos não é desejada, nem desejável, concretizando-se em impactos negativos ao nível da identificação com a organização e no suporte organizacional percebido.

A inclusão da identidade profissional como ponte entre os contratos Rousseauianos no contexto das carreiras acrescenta uma dimensão sócio-constructiva à análise do contrato psicológico que se espera que venha a contribuir para uma percepção melhorada do respectivo *delivery of the deal*. Os colaboradores que experienciam incongruências entre as suas percepções do contrato social e psicológico são mais propensos à consideração de um contrato psicológico debilitado, sendo esta uma dimensão a considerar em análises futuras.

6.7. Contributo para a Prática

As incongruências entre as percepções do contrato social e do contrato psicológico favorecem o espaço para uma avaliação menos positiva deste último. A articulação deve ser considerada na avaliação dos contratos psicológicos e nos resultados com estes relacionados, sendo particularmente relevante na avaliação da adequabilidade entre o indivíduo e a organização e podendo determinar a inclusão ou avaliação posterior das identidades percebidas no recrutamento, distribuição de funções e papéis e outras actividades conexas. Os gestores deverão incluir o tópico da identidade profissional na avaliação das expectativas e percepções, procurando as possíveis incoerências que podem colocar em causa a relação de emprego. De facto, os modelos de relação de emprego para profissionais são potencialmente diversos dos ocupacionais na sua natureza, integrando dimensões de institucionalização que perpassam os mapas mentais.

A consideração dos níveis social e psicológico da relação de emprego revela-se fundamental para o entendimento aprofundado que os gestores necessitam de ter para a programação das acções. A gestão das expectativas dos empregados relativamente ao trabalho num determinado contexto poderá ser avaliada através do conhecimento da sua percepção da identidade profissional, pela conformação inicial de comportamentos, papeis e relações de papel esperados. A adequação entre a expectativa e o resultado permite a facilitação do processo de adaptação, socialização e o mapeamento de áreas da contratação psicológica que embora relevantes *ab initio* se manifestam tardiamente no desconforto de violações ou quebras desse mesmo contrato. O prévio conhecimento das incongruências relatadas poderá prevenir dificuldades na relação de emprego pela

Conclusões

redefinição preventiva das expectativas ou pela alocação do indivíduo a papéis ou funções compatíveis com o seu conceito, dificuldades na relação de emprego.

Como referem Thompson e Hart (2006), consistentemente com a visão e argumentos da contratação social, o mecanismo de contratação psicológica pode ser também o processo formativo que, durante séculos, proporcionou o entendimento colectivo acerca dos contratos sociais. Os empregados operam com o seu próprio mapa mental do contrato social, baseado nas obrigações de e para com a organização; as organizações que activamente procuram um papel da construção desse mesmo contrato, reconhecendo a sua importância e relevância, mais facilmente criam e mantêm uma relação de emprego duradoura e baseada na confiança (Thompson e Hart, 2006: 239). O potencial desconhecimento ou insensibilidade dos gestores às identidades profissionais e ao seu impacto na identificação, comprometimento e noção de cumprimento do contrato psicológico é, a nosso ver, uma grave miopia. Julgamos ter contribuído para o panóptico das identidades com o reconhecimento dos impactos da identidade profissional na identificação organizacional. As organizações preocupadas com a perspectiva do empregado sobre o contrato social e as consequentes implicações na avaliação do contrato psicológico podem prevenir ou, pelo menos, antecipar disrupções e percepções de quebras ou violação.

Os decisores devem construir percursos em que os indivíduos se possam rever e fomentar o comprometimento afectivo e de continuidade. A constituição de vínculos duradouros, favoráveis às identificações estruturais profundas, a par com a obtenção de mais recursos da organização, sejam económicos ou simbólicos, está intimamente ligada à percepção que o indivíduo tem de que é “especial”, iniciando um ciclo iterativo mais aprofundado de trocas. A Gestão de Recursos Humanos deverá realinhar a identidade organizacional e as identidades individuais e profissionais favorecendo a continuidade da relação de emprego. No actual contexto de valorização das mobilidades, descritas no discurso político como positivas, redefine-se o papel das organizações na criação ou adaptação de modelos ou ferramentas de gestão de carreiras. Mas fará ainda sentido falar de Gestão Organizacional de Carreiras? Na verdade este pode ser o mais importante tópico na gestão e pessoas das organizações actuais. A procura de respostas adequadas no campo discricionário das acções de gestão de

recursos humanos enfrenta questões relevantes na actualidade: i) os modelos emergentes de carreira incorporam alterações na relação identitária redefinindo a relação de emprego e recentrando a identificação em focalizações extra-organizacionais, ii) as acções de gestão organizacional de carreira são importantes para a percepção de reconhecimento do empregado e iii) a gestão dos modelos emergentes de carreira assente no *fit* identitário entre indivíduo e organização favorecerá a identificação com a organização, potenciando atitudes e comportamentos positivos.

6.8. Limitações do Estudo

São necessários novos estudos sobre as relações entre as identidades pessoal, social, profissional e contextual no sentido da comprovação ou refutação das conclusões que aqui apontámos. Uma limitação reconhecida relaciona-se com a estabilidade das observações relativas à identidade, no sentido em que não é possível, nesta configuração de estudo, perceber evoluções futuras de estado, ainda que se consiga, com traços largos, o também necessário mapeamento do percurso da identidade profissional. A identidade é por definição o delinear de semelhanças e diferenças que se corporizam em papéis e comportamentos, e tal como Clegg *et al* definem (2007) essas diferenças são a sua condição e, simultaneamente, a sua impossibilidade de definição.

O modelo e as suas relações conceptuais deverão ser testados em contextos diversos. Este estudo centrou-se no sector farmacêutico e outros sectores poderão ser comparados, sendo previsível uma adequação semelhante na presença de outros contextos profissionais. A utilização de metodologias de investigação mistas, com recurso a técnicas qualitativas e quantitativas poderá suportar as relações causais entre as identidades profissionais e os contratos social e psicológico. Domínios ocupacionais poderão no futuro ser equacionados, sendo a especificidade identitária, forma e controlo de acesso bastante divergentes na natureza e hipoteticamente nas conclusões.

Ao considerar-se a generalização dos resultados devem salientar-se limitações metodológicas: i) a técnica de amostragem, apesar da estratificação proposta, obedeceu às indicações de contactos disponibilizados pela Ordem dos Farmacêuticos, Secção Regional do Centro e ii) a ainda que extensa cobertura regional realizada, com grande heterogeneidade de localizações, subsectores e públicos, não obedece aos princípios de aleatoriedade que estão na base da transferibilidade das conclusões para o universo dos

Conclusões

farmacêuticos. A dimensão da amostra, em virtude da tipologia fortemente intensiva do estudo, e a sua natureza qualitativa significam que a análise não pode ser significativamente controlada numa variedade de factores demográficos que algumas pesquisas sobre contrato psicológico já definiram como atenuantes das quebras, violações e noção de cumprimento dos contratos psicológicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abele, A. E. e D. Spurk (2009). "The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success." Journal of Vocational Behavior **74**(1): 53–62.
- Albert, S., B. E. Ashforth, et al. (1998). Identifications with Organizations: How do People Identify With Organizations. Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations. D. A. Whetten e P. C. Godfrey. Thousand Oaks, Sage, Publications, Inc.
- Almeida, J. F. e J. M. Pinto (1986). Da Teoria à Investigação Empírica, Problemas Metodológicos Gerais. Metodologia das Ciências Sociais. A. S. Silva e J. M. Pinto. Porto, Edições Afrontamento: 55.
- Alvesson, M. (1994). "Talking in Organizations: Managing Identity and Impressions in an Advertising Agency." Organization Studies **15**(4): 535-563.
- Alvesson, M. (2001). "Knowledge Work: Ambiguity, Image and Identity." Human Relations **54**(7): 863-886.
- Alvesson, M. (2003). "Beyond neopositivists, romantics, and localists: A reflexive approach to interviews in organizational research." The Academy of Management Review **28**(1): 13-33.
- Alvesson, M. e H. Willmott (2002). "Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual." Journal of Management Studies **39**(5): 619-644.
- Anaf, S. e L. A. Sheppard (2007). "Mixing Research methods in Health Professional Degrees: Thoughts for Undergraduate Students and Supervisors. ." The Qualitative Report **12**(2): 184-192.
- Anderson, K. J. (1995). "The Use of a Structured Career Development Group to Increase Career Identity: An Exploratory Study." Journal of Career Development **21**(4): 279-291.
- Anguera, M. T. (2004). "Posición de la metodología observacional en el debate entre las opciones metodológicas cualitativa y cuantitativa. Enfrentamiento, complementariedad, integración?" Psicología em Revista **10**(15): 13.
- Antaki, C. e S. Widdicombe (1998). Identities in Talk. Londres, Sage, Publications, Lda.
- Argyris, C. (1960). Understanding organizational behaviour. Homewood, Illinois, Dorsey Press.
- Arnold, J. (1997). Managing Careers into the 21st Century. London, Paul Chapman.
- Arnold, J. (2001). Careers and career management. Handbook of Industrial, work and organizational psychology. N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil e C. Viswesvaran. Thousand Oaks, Sage, Publications Inc. **2**: 115-132.
- Arnold, J. e L. Cohen (2008). "The Psychology of Careers in Industrial and Organizational Settings: A critical but Appreciative Analysis." International Review of Industrial and Organizational Psychology **23**: 1-44.
- Arnold, J., J. Loan-Clarke, et al. (2006). "How well can the theory of planned behavior account for occupational intentions." Journal of Vocational Behavior **69**(1): 374–390.
- Arthur, M. e B. S. Lawrence (1984). "Perspectives on environment and career: An introduction." Journal of Occupational Behaviour **5**(1): 1-8.
- Arthur, M. B. (1994). "The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry." Journal of Organizational Behavior **15**(4): 295-306.

- Arthur, M. B., P. H. Claman, et al. (1995). "Intelligent enterprise, intelligent careers." Academy of Management Executive **9**(4): 7-20.
- Arthur, M. B., D. T. Hall, et al. (1989). Generating New Directions in Career Theory: the case for a transdisciplinary approach. Handbook of Career Theory. M. B. Arthur, D. T. Hall e B. S. Lawrence. Cambridge, Press Syndicate of the University of Cambridge: 7-25.
- Arthur, M. B., K. Inkson, et al. (1999). The new careers: Individual action and economic change. London, Sage.
- Arthur, M. B., S. N. Khapova, et al. (2005). "Career success in a boundaryless career world." Journal of Organizational Behavior **26**(2): 177-202.
- Arthur, M. B. e D. M. Rousseau (1996). The Boundaryless Career – a new Employment Principle for a new Organizational Era. Nova Yorque, Oxford University Press.
- Ashforth, B. E. e B. W. Gibbs (1990). "The Double-Edge of Organizational Legitimation." Organization Science **1**(2): 177-194.
- Ashforth, B. E. e F. Mael (1989). "Social Identity Theory and the Organization." Academy of Management Review **14**(1): 20-39.
- Bagger, J., A. L. Li, et al. (2008). "How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family-interferenc-with-work, and gender." Human Relations **61**(2): 187-211.
- Bailyn, L. (1989). Understanding individual experience at work: comments on the theory and practice of careers. Handbook of Career theory. M. B. Arthur, D. T. Hall e B. S. Lawrence. New York, Cambridge University Press: 477-489.
- Baker, T. e H. E. Aldrich (1996). Prometheus Stretches: Building Identity and Cumulative Knowledge in Multiemployer Career. The Boundaryless Career – a new Employment Principle for a new Organizational Era. M. Arthur e D. M. Rousseau. Nova Iorque, Oxford University Press: 132-149.
- Bakhtin, M. (1981). The Dialogic Imagination: Four Essays by M.M. Bakhtin. M. Holquist. Austin, Texas, University of Texas Press.
- Bakhtin, M. (1986). Speech Genres and Other Late Essays. Austin, Texas, University of Texas Press.
- Bal, P. M., A. H. De Lange, et al. (2008). "Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator." Journal of Vocational Behavior **72**(1): 143-158.
- Barley, S. R. (1989). Careers, Identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. Handbook of Career Theory. M. B. Arthur, D. T. Hall e B. S. Lawrence. Cambridge, Press Syndicate of the University of Cambridge: 41-65.
- Bartel, C. A. (2001). "Social comparisons in boundary-spanning work: Effects of community outreach on Members' Organizational Identity and Identification." Administrative Science Quarterly **46**(3): 379-413.
- Baruch, Y. (2004a). Managing Careers: Theory and Practice. Edinburgh Gate, Pearson Education, Limited.
- Baruch, Y. (2004b). "Transforming careers: from linear to multidirectional careers paths." Career Development International **9**(1): 58-73.
- Baruch, Y. (2006). "Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints." Human Resource Management Review **16**(2): 125-138.
- Baugnet, L. (1998). L'identité sociale. Paris, Dunod.
- Becker, H. S. (1960). "Notes on the concept of commitment." The American Journal of Sociology **66**(1): 32-40.

- Becker, H. S. e J. Carper (1956). "The Development of Identification with an Occupation." The American Journal of Sociology **61**(4): 289-298.
- Beech, N. (2008). "On the Nature of Dialogic Identity Work." Organization **15**(1): 51-74.
- Bellah, R., W. Sullivan, et al. (1996). Habits of the heart: Individualism and commitment in American life. Berkeley, California, University of California Press.
- Bendassolli, P. F. (2009). "Recomposição da Relação Sujeito-Trabalho nos Modelos Emergentes de Carreira." **49**(4): 387-400.
- Blau, P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. Nova Iorque, Wiley.
- Blau, P. M. (2004). Exchange and Power in Social Life. Nova Jersey, Transaction Publishers.
- Blau, P. M. e W. R. Scott (2003). Formal organizations: a comparative approach. Stanford, Stanford university Press.
- Blustein, D. L., S. D. E. P, et al. (2004). "Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: a social constructionist analysis." Journal of Vocational Behavior **64**(3): 423-440.
- Bocchino, C. C., B. W. Hartman, et al. (2003). "The Relationship Between Person--Organization Congruence, Perceived Violations of the Psychological Contract, and Occupational Stress Symptoms." Consulting Psychology Journal: Practice & Research **55**(4): 203-214.
- Boje, D. M. (1995). "Stories of The Storytelling Organization: A postmodren analysis of Disney as "Tamara-Land"." Academy of Management Journal **38**(4): 997-1035.
- Bolman, L. G. e T. E. Deal (2003). Reframing organizations: artistry, choice, and leadership. São Francisco, Jossey-Bass.
- Borgen, W. A., N. Amundson, et al. (2004). "Using portfolios to enhance career resilience." Journal of Employment Counseling **41**(2): 50-59.
- Boselie, P., J. Paauwe, et al. (2003). "Human resource management, institutionalization and organizational performance: a comparison of hospitals, hotels and local government." The International Journal of Human Resource Management **14**(8): 1407 - 1429.
- Brocklehurst, M. (2003). Self and place: a critique of the boundaryless career. Critical Management Studies Conference. U. o. Lancaster. Lancaster.
- Brun, J.-P. e N. Dugas (2008). "An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources practices." The International Journal of Human Resource Management **19**(4): 716-730.
- Bryman, A. e D. Cramer (2003). Business Research Methods. Oxford, Oxford University Press.
- Bujold, C. (2004). "Constructing career through narrative." Journal of Vocational Behavior **64**(3): 470-484.
- Bunderson, J. S. (2001). "How Work Ideologies Shape the Psychological Contracts of Professional Employees: doctor's responses to perceived breach." Journal of Organizational Behavior **22**(1): 717-741.
- Bunderson, J. S., S. M. Lofstrom, et al. (2000). "Conceptualizing and Measuring Professional and Administrative Models of Organizing." Organizational Research Methods **3**(4): 366-391.
- Bunderson, J. S. e J. A. Thompson (2009). "The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work." Administrative Science Quarterly **54**(1): 32-57.

- Burke, P. (2004). "Identities and Social Structure: The 2003 Cooley-Mead Award Address." Social Psychology Quarterly **67**(1): 5-15.
- Burke, P. J. e S. L. Franzoi (1998). "Studying situations and identities using experiential sampling methodology." American Sociological Review **53**(4): 559-568.
- Burke, P. J. e D. C. Reitzes (1981). "The link between Identity and Role Performance." Social Psychology Quarterly **44**: 83-92.
- Cabral-Cardoso, C. (2004). "The evolving Portuguese model of HRM." The International Journal of Human Resource Management **15**(6): 959 - 977.
- Cappelli, P. (1999). The new deal at work: Managing the market-driven workforce. Boston, Harvard Business School Press.
- Capstick, S., J. A. Green, et al. (2007). "Choosing a course of study and career in pharmacy student attitudes and intentions across three years at a New Zealand School of Pharmacy." Pharmacy Education **7**(4): 359 - 373.
- Clarke, C. A., A. D. Brown, et al. (2009). "Working identities? Antagonistic discursive resources and managerial identity." Human Relations **62**(3): 323-352.
- Clegg, S. R., M. Kornberger, et al. (2005). "Learning/organizing/becoming." Organization **12**(2): 147-168.
- Clegg, S. R., C. Rhodes, et al. (2007). "Desperately Seeking Legitimacy: Organizational Identity and Emerging Industries." Organizational Studies **28**(4): 495-513.
- Cline, R. R., D. A. Mott, et al. (1999). "Relationship Between Attitudes, Demographics and Application Decisions Among Pre-Pharmacy Students: An Exploratory Investigation." American Journal of Pharmaceutical Education **63**(4): 394-401.
- Cochran, L. (1990). Narrative as a paradigm for career research. Methodological Approaches to the Study of Career. R. A. Young e N. Borkowski. Nova York, Praeger: 71-86.
- Cohen, L., J. Duberley, et al. (2004). "Social constructionism in the study of career." Journal of Vocational Behavior **64**(3): 407-442.
- Collin, A. e R. A. Young (2000). The Future of Career. The Future of Career. A. Collin e R. A. Young. Cambridge, Cambridge University Press: 276-300.
- Conway, N. e R. B. Briner (2002). "A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises." Journal of Organizational Behavior **23**(3): 287.
- Costello, C. Y. (2005). Professional identity Crisis: Race, Class, Gender and Success at Professional Schools, Vanderbilt University Press.
- Coutinho, C. P. (2008). "A qualidade da investigação educativa de natureza qualitativa: questões relativas à fidelidade e validade." Educação Unisinos **12**(1): 5-15.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M. e J. H. Neuman (2004). "The psychological contract and individual differences: The role of exchange and creditor ideologies." Journal of Vocational Behavior **64**(1): 150-164.
- Coyle-Shapiro, J. A. M. e N. Conway (2004). The Employment Relationship through the Lens of Social Exchange. The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives. J. A. M. Coyle-Shapiro, L. M. Shore, M. S. Taylor e L. E. Tetrick. Oxford, Oxford University Press: 5-28.
- Davey, A., A. M. Evans, et al. (2006). "Pharmacy: Factors that influence the choice of career and study options." Pharmacy Education **6**(1): 21-26.
- De Vos, A., K. Dewettinck, et al. (2008) "The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes." European Journal of Work and Organizational Psychology **Volume**, DOI:

- De Vos, A., K. Dewettinck, et al. (2009). "The professional career on the right track: A study on the interaction between career self-management and organizational career management in explaining employee outcomes." European Journal of Work and Organizational Psychology **18**(1): 55 - 80.
- Deephouse, D. L. (1996). "Does Isomorphism Legitimate?" Academy of Management Journal **39**(4): 1024-1039.
- Defillippi, R. J. e M. B. Arthur (1994). "The boundaryless career: a competency-based perspective." Journal of Organizational Behavior **15**(4): 307-324.
- Denzin, N. K. e Y. S. Lincoln (2000). Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks, Sage.
- Denzin, N. K. e Y. S. Lincoln (2005). The Discipline and Practice of Qualitative Research. The Sage Handbook of Qualitative Research. N. K. Denzin e Y. S. Lincoln. Thousand Oaks, Sage Publications, Inc.
- Derrida, J. (1973). Difference. Speech and phenomena and other essays on Husserl's theory of signs. D. B. Allison e N. Garver. Evanston, IL, Northwestern University Press: 12-160.
- Dey, I. (1993). Qualitative Data Analysis. A User-Friendly Guide for Social Scientists. London, Routledge.
- Dick, P. e R. Hyde (2006). "Line manager involvement in work-life balance and career development: can't manage, won't manage?" British Journal of Guidance & Counselling **34**(3): 345 - 364.
- Dick, R. V., U. Wagner, et al. (2004). "The utility of a broader conceptualization of organizational identification: Wich Aspects Really Matter?" Journal of Occupational & Organizational Psychology **77**(2): 171-191.
- Dick, R. V., U. Wagner, et al. (2005). "Category Saliency and Organizational Identification." Journal of Occupational & Organizational Psychology **78**(1): 273-285.
- Dickmann, M., N. Doherty, et al. (2008). "Why do they go? Individual and corporate perspectives on the factors influencing the decision to accept an international assignment." The International Journal of Human Resource Management **19**(4): 731 - 751.
- Dik, B. J., R. D. Duffy, et al. (2009). "Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work." Professional Psychology: Research and Practice **40**(6): 625-632.
- DiMaggio, P. J. e W. W. Powell (1983). "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." American Sociological Review **48**(2): 147-160.
- DiMaggio, P. J. e W. W. Powell (1991). The New Institutionalism in Organizational Analysis. Chicago, The University of Chicago Press.
- Donaldson, T. e T. W. Dunfee (1994). "Toward a Unified Conception of Business Ethics: Integrative Social Contracts Theory." Academy of Management Review **19**(2): 252-284.
- Down, S. e J. Reveley (2009). "Between narration and interaction: Situating first-line supervisor identity work." Human Relations **62**(3): 379-401.
- Doyle, M. (2000). Managing Careers in Organizations. The Future of Career. A. Collin e R. A. Young. Cambridge, Cambridge University Press: 228-242.
- Driver, M. J. (1994). Careers: A review of personal and organizational research. Key reviews in managerial psychology: Concepts and research for practice. C. L. Cooper e I. T. Robertson. Chichester, John Wiley & Sons: 237-269.

- Dubar, C. (1996). La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles Paris, Armand Colin.
- Dubar, C. (1997). Formação, trabalho e identidades profissionais. Formação e Situações de Trabalho. R. Canário. Porto, Porto Editora.
- Duberley, J., M. Mallon, et al. (2006). "Exploring career transitions: accounting for structure and agency. ." Personnel Review **35**(3): 281-296.
- Dutton, J. E., J. M. Dukerich, et al. (1994). "Organizational Images and Member Identification." Administrative Science Quarterly **39**(2): 239-263.
- Edwards, J. C. e S. J. Karau (2007). "Psychological Contract or Social Contract? Development of the Employment Contracts Scale." Journal of Leadership & Organizational Studies (Baker College) **13**(3): 67-78.
- Ehrlich, C. J. (1994). "Creating an employeeemployer relationship for the future." Human Resource Management **33**(3): 491-501.
- Elangovan, A. R., C. C. Pinder, et al. (2010). "Callings and organizational behavior." Journal of Vocational Behavior **76**(3): 428-440.
- Elsbach, K. D. e C. B. Bhattacharya (2001). "Defining Who You Are By What You Are Not: Organizational Disidentification and the National Rifle Association." Organization Science **12**(4): 393-403.
- Erlandson, D. A., E. L. Harris, et al. (1993). Doing naturalistic inquiry: A guide to methods. Newbury Park, Sage Publications, Inc.
- Feldman, D. C. e C. R. Leana (2000). "A study of reemployment challenges after downsizing." Organizational Dynamics **29**(1): 64-75.
- Ferreira, A. P. V. G. (2007). Conteúdo e Quebra do Contracto Psicológico e Comportamentos Individuais de Gestão de Carreira. Escola de Economia e Gestão. Minho, Universidade do Minho. **Teses de Doutoramento**: 212 páginas.
- Flick, U. (1998). An Introduction to Qualitative Research. Londres, Sage Publications, Ltd.
- Fontes da Costa, J. (2008). "O Isomorfismo Institucional - Revisão do Uso de um Conceito." Revista Portuguesa de Management **1**(2): 139-151.
- Fort, T. L. (2000). "A Review of Donaldson and Dunfee's Ties That Bind: A Social Contracts Approach to Business Ethics." Journal of Business Ethics **28**(4): 383-387.
- Fournier, V. (1999). "The appeal to professionalism as a disciplinary mechanism." Sociological Review **47**(22): 280-307.
- Gardner, D. G., L. V. Dyne, et al. (2004). "The Effects of Pay Level on Organization Based Self-esteem an Performance: a field study." Journal of Occupational & Organizational Psychology **77**(1): 307-322.
- Giddens, A. (1997). Modernidade e Identidade Pessoal. Oeiras, Celta.
- Gioia, D., M. Schultz, et al. (2000). "Organizational identity, image and adaptive instability." The Academy of Management Review **25**(1): 63-81.
- Gioia, D. A. (1998). From Individual to Organizational Identity. Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations. D. A. Whetten e P. C. Godfrey. Thousand Oaks, Sage, Publications, Inc.
- Glaser, B. e A. Strauss (1967). The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. New York, Aldine.
- Goffee, R. e R. Scase (1992). "Organizational change and the corporate career: the restructuring of managers' job aspirations." Human Relations **45**(4): 363-385.
- Greenhaus, J. H., G. A. Callanan, et al. (2010). Career Management Thousand Oaks, Sage Publications, Inc.

- Greenwood, D. J. e M. Levin (2005). Reform of the Social Sciences and The Universities Through Action Research. The Sage Handbook of Qualitative Research. N. K. Denzin e Y. S. Lincoln. Thousand Oaks, Sage Publications, Inc.
- Grey, C. (1994). "Career as a Project of the Self and Labour Process Discipline." Sociology **28**(2): 479-497.
- Guba, E. (1981). "Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries." Educational Communication and Technology Journal **29**(1): 75-92.
- Guest, D. E. (2004). "The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on the Psychological Contract." Applied Psychology: An International Review **53**(4): 541-555.
- Guest, D. E., J. Michie, et al. (2003). "Human Resource Management and Corporate Performance in the UK." British Journal of Industrial Relations **41**(2): 291-314.
- Gurtler, L. e G. L. Huber (2006). "The ambiguous use of language in the paradigms of QUAN and QUAL. ." Qualitative Research in Psychology **3**(4): 313.
- Hakim, C. (1994). We are all self-employed: The new social contract for working in a changed world. São Francisco, Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Hall, D. T. (1972). "Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type." Administrative Science Quarterly **17**(3): 340-350.
- Hall, D. T. (1976). Careers in organizations. Glenview, Scott, Foresman Co.
- Hall, D. T. (1996). "Protean Careers of the 21st Century." Academy of Management Executive **10**(4): 8-16.
- Hall, D. T. (2002). Careers in and out of Organizations. Thousand Oaks, Sage, Publications Inc.
- Hall, D. T. (2004). "The Protean Career: A quarter-century journey." Journal of Vocational Behaviour **65**(1): 1-13.
- Hall, D. T. e D. E. Chandler (2005). "Psychological success: When the career is a calling." Journal of Organizational Behavior **26**(2): 155-176.
- Hamel, J., S. Dufour, et al. (1993). Case Study Methods. Thousand Oaks, Sage, Publications, Inc.
- Harris, G. e J. Cameron (2005). "Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well Being." Canadian Journal of Behavioural Science **37**(3): 159-169.
- Hatch, M. J. e M. Schultz (1997). "Relation between organizational culture, identity and image." European Journal of Marketing **31**(5/6): 356-365.
- Hatch, M. J. e M. Shultz (2002). "The Dynamics of Organizational Identity." Human Relations **55**(8): 989-1018.
- Haviland, J. M., R. B. Davidson, et al. (1994). "The place of emotion in identity." Journal of Research on Adolescence **4**(4): 503-518.
- Henry, K. B., H. Arrow, et al. (1999). "A Tripartite Model of Group Identification: Theory and Measurement." Small Group Research **30**(5): 558-581.
- Heslin, P. A. (2005a). "Conceptualizing and evaluating career success." Journal of Organizational Behavior **26**(2): 113-136.
- Hinkle, S., L. A. Taylor, et al. (1989). "Intragroup identification and intergroup differentiation: A multicomponent approach." British Journal of Social Psychology **28**(4): 305-317.
- Hirsch, P. M. (1986). "From ambushes to golden parachutes: Corporate takeovers as an instance of cultural framing and institutional integration." American Journal of Sociology **91**(4): 800-837.

- Hirsch, P. M. e M. Shanley (1996). The Rhetoric of Boundaryless – Or, How the Newly Empowered Managerial Class Bought into its Own marginalization. The Boundaryless Career - a new Employment Principle for a new Organizational Era. M. Arthur e D. M. Rousseau. Nova Iorque, Oxford University Press: 218-233.
- Hogg, M., D. Terry, et al. (1995). "A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory." Social Psychology Quarterly **58**: 255-269.
- Hogg, M. A. e D. J. Terry (2000). "Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts." Academy of Management Review **25**(1): 121-140.
- Horsburgh, M., R. Perkins, et al. (2006). "The professional subcultures of students entering medicine, nursing and pharmacy programmes." Journal of Interprofessional Care **20**(4): 425-431.
- Howard, J. (2000). "The Social Psychology of Identities." Annual Review of Sociology **26**(1): 367-393.
- Howe, K. R. e M. Eisenhardt (1990). "Standards for qualitative (and quantitative) research: A Prolegomenon." Educational Researcher **19**(4): 2-9.
- Hughes, E. C. (2003). Careers. The Cultural Study of Work. D. Harper e H. M. Lawson. Oxford, Rowman & Littlefield Publishers, Inc.
- Humphreys, M. e A. D. Brown (2002). "Narratives of Organizational Identity and Identification: A Case Study of Hegemony and Resistance." Organization Studies **23**(3): 421-447.
- Inkson, K. (2004). "Images of career: Nine key metaphors." Journal of Vocational Behavior **65**(1): 96-111.
- Inkson, K. (2006). "Protean and boundaryless careers as metaphors." Journal of Vocational Behavior **69**(1): 48-63.
- Inkson, K. (2007). Understanding careers: the metaphors of working lives. Thousand Oaks, California, Sage Publications, Inc.
- Johnson, R. B. e A. J. Onwuegbuzie (2004). "Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come." Educational Researcher **33**(7): 14-26.
- Jones, C. e M. B. Dunn (2007). Careers and Institutions: The Centrality of Careers to Organizational Studies. Handbook of Career Studies. H. Gunz e M. Peiperl. Thousand Oaks, SAGE Publications.
- Judge, T. A., J. Kammeyer-Mueller, et al. (2004). "A longitudinal model of sponsorship and career success: A study of industrial-organizational psychologists." Personnel Psychology **57**(2): 271-303.
- Kanter, R. M. (1989). When Giants Learn to Dance: Mastering the Challenges of Strategy, Management and Careers in the 1990's London, Unwin.
- Kelle, U. (2005) ""Emergence" vs. "Forcing" of Empirical Data? A Crucial Problem of "Grounded Theory" Reconsidered". Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research **Volume**, DOI:
- Khilji, S. E. e X. Wang (2006). ""Intended"and "Implemented" HRM: the missing linchpin in strategic human resource management research." The International Journal of Human Resource Management **17**(7): 1171 - 1189.
- King, Z. (2004). "Career self-management: Its nature, causes and consequences." Journal of Vocational Behavior **65**(1): 112-133.
- King, Z., S. Burke, et al. (2005). "The 'bounded' career: An empirical study of human capital, career mobility and employment outcomes in a mediated labour market " Human Relations **58**(8): 981-1007.

- Kirchmeyer, C. (2006). "The different effects of family on objective career success across gender: A test of alternative explanations." Journal of Vocational Behavior **68**: 323-346.
- Kiriakidou, O. e L. J. Millward (2000). "Corporate Identity: External Reality or Internal Fit?" Corporate Communications: An International Journal **5**(1): 49-58.
- Knippenberg, D. v. e E. C. M. v. Schie (2000). "Foci and correlates of organizational identification." Journal of Occupational & Organizational Psychology **73**(2): 137-147.
- Kolbe, R. H. e M. S. Burnett (1991). "Content-analysis research: An examination of applications with directives for improving research reliability and objectivity." Journal of Consumer Research **18**(1): 243-250.
- Korac-Kakabadse, N., A. Korac-Kakabadse, et al. (1998). "The Role of IT in Changing Psycho-social Contracts: A Multi-Stakeholder's Perspective." Knowledge & Process Management **5**(2): 132-140.
- Kornhauser, W. (1962). Scientists in Industry: Conflict and Accomodation. Bereley, University of California Press.
- Kronus, C. L. (1976). "Occupational Versus Organizational Influences on Reference Group Identification: The case of pharmacy." Sociology of Work and Occupations **3**(3): 303-330.
- Larson, G. e G. Pepper (2003). "Strategies for Managing Multiple Organizational Identifications." Management Communication Quarterly **16**(4): 528-557.
- Leiva, F. M., F. J. M. Ríos, et al. (2006). "Assessment of Interjudge Reliability in the Open-Ended Questions Coding Process." Quality and Quantity(40): 519-537.
- Lévi-Strauss, C. (1966). The savage mind. Chicago, University of Chicago Press.
- Lincoln, Y. e E. Guba (1991). Naturalistic inquiry. Nova Iorque, Sage, Publications, Inc.
- Lipiansky, E. M. (1990). Introduction à la problématique de l'identité. Stratégies identitaires. C. Camilleri, E. M. Lipiansky, J. Kastersztein e H. Malewska-Peyre, Presses universitaires de France, 2002: 7-26.
- Lips-Wiersma, M. e D. T. Hall (2007). "Organizational career development is not dead: a case study on managing the new career during organizational change." Journal of Organizational Behavior **28**(1): 771-792.
- Littler, C. R., W. R., et al. (2003). "The dynamics of layering: changing management structures in three countries." Journal of Management Studies **40**(2): 225-256.
- London, M. (1993). "Relationships between career motivation, empowerment and support for career development." Journal of Occupational & Organizational Psychology **66**(1): 55-69.
- Machado, H. V. (2003). "A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise." Revista de Administração Contemporânea **7**(Edição Especial): 51-73.
- Mael, F. e B. E. Ashforth (1992). "Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification." Journal of Organizational Behaviour **13**: 103-123.
- Marcus, G. E. (1994). What comes (just) after 'post'? The case of ethnography. Handbook of Qualitative Research. N. K. Denzin e Y. S. Lincoln. Thousand Oaks, Sage, Publications Inc.: 563-574.
- Mayrhofer, W., M. Meyer, et al. (2004). "Careers and human resource management—a European perspective." Human Resource Management Review **14**(4): 473-498.
- McKinley, W., M. Mone, et al. (1988). "Some ideological determinants of organizational downsizing." Journal of Management Inquiry **7**(3): 198-212.

- Meckler, M., B. H. Drake, et al. (2003). "Putting Psychology Back Into Psychological Contracts." Journal of Management Inquiry **12**(3): 217-228.
- Meyer, J. P. e N. J. Allen (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment." Human Resource Management Review **1**(1): 61-89.
- Meyer, J. P., N. J. Allen, et al. (1990). "Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time lagged relations." Journal of Applied Psychology **75**(6): 710-720.
- Meyer, J. P., T. D. Hecht, et al. (2010). "Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study." Journal of Vocational Behavior **76**(3): 458-473.
- Meyer, J. P., D. J. Stanley, et al. (2002). "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences." Journal of Vocational Behavior **61**(1): 20-52.
- Miguel, S. (2009). "Desempenho profissional numa Organização de Saúde: Um modelo de análise." Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão **8**(4): 37-53.
- Milne, M. e R. Adler (1999). "Exploring the reliability of social and environmental disclosures content analysis." Accounting, Auditing & Accountability Journal **12**(2): 237-256.
- Mirvis, P. H. e D. T. Hall (1994). "Psychological success and the boundaryless career." Journal of Organizational Behavior **15**(4): 365-380.
- Morrison, E. e S. Robinson (1997). "When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops." Academy of Management Review **22**(1): 226-256.
- Morrison, E. W. e S. L. Robinson (1997). "When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops." The Academy of Management Review **22**(1): 226-256.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, et al. (1979). "The measurement of organizational commitment." Journal of Vocational Behavior **14**(1): 224-247.
- Nelson, C., Treichler, P.A. e L. Grossberg (1992). Cultural Studies. L. Grossberg, C. Nelson e P. A. Treichler. New York, Routledge: 1-16.
- Newman, I. e C. R. Benz (1998). Qualitative-Quantitative Research Methodology. Illinois, Southern Illinois University Press.
- Ng, T. W. H., L. T. Eby, et al. (2005). "Predictors of Objective and Subjective Career Success: A meta-analysis." Personnel Psychology **58**(2): 367-408.
- Ng, T. W. H. e D. C. Feldman (2010). "Idiosyncratic deals and organizational commitment." Journal of Vocational Behavior **76**(3): 419-427.
- Ng, T. W. H., K. L. Sorensen, et al. (2007). "Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension." Journal of Occupational & Organizational Psychology **80**(3): 363-386.
- Nicholson, N. e W. de Waal-Andrews (2005). "Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success." Journal of Organizational Behavior **26**(2): 137-154.
- Nicholson, N. e M. West (1989). Transitions, Work Histories and Careers. Handbook of Career Theory. M. B. Arthur, D. T. Hall e B. S. Lawrence. Cambridge, Press Syndicate of the University of Cambridge: 181-201.
- Noe, R. A., A. W. Noe, et al. (1990). "Correlates of Career Motivation." Journal of Vocational Behavior **37**(3): 340-356.

- O'Donohue, W. e L. Nelson (2007). "Let's be professional about this: ideology and the psychological contracts of registered nurses." Journal of Nursing Management **15**(5): 547-555.
- Paauwe, J. e P. Boselie (2005). "Best practices... in spite of performance: just a matter of imitation?" The International Journal of Human Resource Management **16**(6): 987 - 1003.
- Parks, J. M. e F. L. Smith (1998). Organizational Contracting: A "Rational" Exchange? Debating rationality: nonrational aspects of organizational decision making. J. J. Halpern e R. N. Stern. Nova Iorque, Cornell university Press: 125-154.
- Passos, A. (2000). Gestão e Desenvolvimento da Carreira Profissional. Gestão de Recursos Humanos: contextos, processos e técnicas. A. Caetano e J. Vala. Lisboa, Editora RH: 421-441.
- Pereira, H. (2007). "Os enfermeiros e a identidade profissional ", from <http://www.ordemenfermeiros.pt/index.print.php?page=72&view=news:Print&id=261>.
- Pfeffer, J. e G. R. Salancik (1978). The external control of organizations: A resource dependence perspective. New York, Harper & Row
- Poehnell, G. e N. Amundson (2002). Career craft. Career Creativity. M. Peiperl, M. B. Arthur e N. Anand. Oxford, Oxford University Press: 105-122.
- Porter, L. W. e R. W. Steers (1975). "Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism." Psychological Bulletin **80**(1): 151-76.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizacional identitication. Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations. D. A. Whetten e P. C. Godfrey. Thousand Oaks, Sage, Publications, Inc.: 862-898.
- Pratt, M. G. e B. E. Ashforth (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline. K. S. Cameron, J. E. Dutton e R. E. Quinn. São Francisco, Berrett-Koehler: 309-327.
- Pratt, M. G. e P. O. Foreman (2000). "Classifying Managerial Responses to Multiple Organizational Identities." Academy of Management Review **25**(1): 18-42.
- Punch, K. F. (1998). Introduction to Social Research. Quantitative & Qualitative Approaches. London, Sage Publications.
- Quivy, R. e L. V. Campenhoudt (1992). Manual de Investigação em Ciências Sociais. Lisboa, Gradiva.
- Raabe, B., M. Frese, et al. (2007). "Action regulation theory and career self-management." Journal of Vocational Behavior **70**(1): 297-311.
- Reis, E. e R. Moreira (1993). Pesquisa de Mercados. Lisboa, Edições Sílabo.
- Rhoades, L., R. Eisenberger, et al. (2001). "Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support." Journal of Applied Psychology **86**: 825-836.
- Ribeiro, R. B. (2000). Recrutamento e Selecção. Gestão de Recursos Humanos: contextos, processos e técnicas. A. Caetano e J. Vala. Lisboa, Editora RH: 265-300.
- Robson, S. M., R. O. Hansson, et al. (2006). "Successful aging: Criteria for aging well in the workplace." Journal of Career Development **33**(2): 156-177.
- Rocha, M. C. T. T. d. (2004). Da Botica à Universidade, Continuidades e Mudanças na Construção da Profissão Farmacêutica em Portugal. Porto, Legis Editora, Lda.
- Roller, L. (2004). Intrinsic and extrinsic factors in choosing pharmacy as a course of study at Monash University 1999- 2004. 13th International Social Pharmacy Workshop, Malta.

- Rousseau, D. M. (1989). "Psychological and implied contracts in organizations." Employee Responsibilities and Rights Journal **2**(2): 121-139.
- Rousseau, D. M. (1990). Assessing organizational culture: the case for multiple methods. Organizational Climate & Culture. B. Stirred. Thousand Oaks, Sage, Publications Inc.
- Rousseau, D. M. (1995). Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks, Sage, Publications Inc.
- Rousseau, D. M. (1998). "Why workers still identify with organizations." Journal of Organizational Behavior **19**(3): 217-233.
- Rousseau, D. M. (2001). "The idiosyncratic deal: Flexibility versus fairness." Organizational Dynamics **29**(260-273).
- Rousseau, D. M. (2005). I-deals: Idiosyncratic deals employees bargain for themselves. Nova Iorque, M.E. Sharpe.
- Rousseau, D. M. e J. M. Parks (1992). "The Contracts of Individuals and Organizations" Research in Organizational Behavior **15**(1): 1-43.
- Rousseau, D. M. e C. Tinsley (1997). Human resources are local: Society and social contracts in a global economy. International handbook of selection and assessment. N. Anderson e P. Herriot. New York, John Wiley & Sons: 123-145.
- Ruano-Borbalan, J.-C. (1998). L'Identité, L'Individu, Le Groupe, La Societé. Auxerre, Éditions Sciences Humaines.
- Rynes, S. L., B. Gerhart, et al. (2004). "The Importance of Pay in Employee Motivation: Discrepancies Between What People Say and What They Do." Human Resource Management **43**(4): 381-394.
- Sainsalieu, R. (1977). Identité au travail les effets culturels de l'organisation. Paris, Presses de la Fondation Nationale de Sciences Politiques.
- Sainsalieu, R. (1995). L'identité au travail: une expérience partagée. Les mondes sociaux de l'entreprise. J. e. a. Francfort. Paris, Sociologie Économique.
- Santos, G. M. G. d. (2007). O desenvolvimento de carreira dos académicos: Uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família. Escola de Economia e Gestão. Minho, Universidade do Minho. **Tese de Doutoramento**: 451 páginas.
- Schein, E. H. (1996). "Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century." Academy of Management Executive **10**(4): 80-88.
- Schreuder, A. M. G. e M. Coetzee (2007). Careers: An Organisational Perspective. Lansdowne, Juta & Co., Ltd.
- Schweigert, W. A. (1994). Research Methods and Statistics for Psychology. Pacific Grove, California, Brooks/Cole Publishing Company.
- Scott, W. R. (1995). Institutions and organizations, Varying Emphases: Three Pillars of Institutions. Thousand Oaks, Sage, Publications Inc.
- Scott, W. R. (2001). Institutions and Organizations. Thousand Oaks, Sage Publications, Inc.
- Scott, W. R. e E. V. Backman (1990). Institutional Theory and the Medical Care Sector. Innovations for Health care Delivery. S. S. Mick. São Francisco, Jossey-Bass: 20-52.
- Shank, G. (2006). "Six Alternatives to Mixed Methods in Qualitative Research." Qualitative Research in Psychology **3**(4): 346-356.
- Siegel, P. H., S. Agrawal, et al. (1997). "Organizational and Professional Socialization: Institutional Isomorphism in an Accounting Context." The Mid-Atlantic Journal of Business **33**(1): 49-68.

- Sims, D. (2005a). Living a Story and Storying a Life: A Narrative Understanding of Distributed Self. Organization and Identity. A. Linstead e S. Linstead. London, Routledge: 86-104.
- Sims, D. (2005b). "You Bastard: A Narrative Exploration of the Experience of Indignation within Organizations." Organization Studies **26**(11): 1625-1640.
- Siracuse, M. V., S. W. Schondelmeyer, et al. (2004). "Assessing Career Aspirations of Pharmacy Students." American Journal of Pharmaceutical Education **68**(3): 1-12.
- Smithson, J. e S. Lewis (2004). "The Psychological Contract and Work-Family." Organization Management Journal **1**(1): 70-80.
- Stake, R. E. (1995). The Art of Case Study Research. Thousand Oaks, Sage Publications, Inc.
- Stake, R. E. (2005). Qualitative Case Studies. The Sage Handbook of Qualitative Research. N. K. Denzin e Y. S. Lincoln. Thousand Oaks, Sage Publications, Inc.
- Sturges, J., N. Conway, et al. (2005). "Managing the career deal: the psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior." Journal of Organizational Behavior **26**(7): 821-838.
- Sturges, J., N. Conway, et al. (2008). "What's the deal? An exploration of career management behaviour in Iceland." The International Journal of Human Resource Management **19**(4): 752 - 768.
- Sturges, J., D. Guest, et al. (2002). "A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work." Journal of Organizational Behavior **23**(6): 731-748.
- Sullivan, S. E. e M. B. Arthur (2006). "The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility." Journal of Vocational Behavior **69**(1): 19-29.
- Sullivan, S. E., W. A. Carden, et al. (1998). "Careers in The Next Millennium: Directions for Future Research." Human Resource Management Review **8**(2): 165-185.
- Sullivan, S. E. e L. A. Mainiero (2007). "Kaleidoscope Careers: Benchmarking Ideas for Fostering Family-Friendly Workplaces." Organizational Dynamics **36**(1): 45-62.
- Swann, W. B. J., L. P. Milton, et al. (2000). "Should we create a niche or fall in line? Identity negotiation and small group effectiveness." Journal of Personality and Social Psychology **79**(2): 631-643.
- Tajfel, H. e J. C. Turner (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. The Social Psychology of Intergroup Relations. S. Worchel e W. G. Austin. Monterey, Brooks Cole Pub. Co.: 33-47.
- Tajfel, H. e J. C. Turner (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour. Psychology of Intergroup Relations. S. Worchel e W. G. Austin. Chicago, Nelson-Hall: 7-24.
- Tavares, S. (2001). Vinculação dos Indivíduos às Organizações. Manual de Psicossociologia das Organizações. J. M. C. Ferreira, J. Neves e A. Caetano. Alfragide, McGraw-Hill: 307.
- Taylor, J., A. Flanagin, et al. (2001). Organizational research: Key moments, Central Concerns, and Future Challenges. Communication Yearbook. W. B. Gudykunst. Thousand Oaks, Sage, Publications Inc. **24**: 99-137.
- Tekleab, A. G. e M. S. Taylor (2003). "Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee

- agreement on contract obligations and violations." Journal of Organizational Behavior **24**(5): 585.
- Templer, A. J. e T. F. Cawsey (1999). "Rethinking Career Development in an Era of Portfolio Careers." Career Development International **4**(2): 70-76.
- Tharenou, P. (1999). "Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement?" Journal of Organizational Behavior **20**(6): 837.
- Thatcher, S. M. B. e L. L. Greer (2008). "Does It Really Matter If You Recognize Who I Am? The Implications of Identity Comprehension for Individuals in Work Teams." Journal of Management **34**(1): 5-24.
- Thomas, D. C., K. Au, et al. (2003). "Cultural variation and the psychological contract." Journal of Organizational Behavior **24**(5): 451.
- Thompson, J. e D. Hart (2006). "Psychological Contracts: A Nano-Level Perspective on Social Contract Theory." Journal of Business Ethics **68**(3): 229-241.
- Thompson, J. A. e J. S. Bunderson (2003). "Violations Of Principle: Ideological Currency In The Psychological Contract." Academy of Management Review **28**(4): 571-586.
- Treadgold, R. (1999). "Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept." Journal of Humanistic Psychology **39**(1): 81-106.
- Tsui, A. S., J. L. Pearce, et al. (1997). "Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off? ." Academy of Management Journal **40**(5): 1089-1171.
- Turner, J. C., M. Hogg, et al. (1987). Rediscovering the Social Group: self-categorization theory. Oxford, B. Blackwell.
- Turnley, W. H. e D. C. Feldman (1999). "A Discrepancy Model of Psychological Contract Violations." Human Resource Management Review **9**(3): 367-386.
- Vala, J. (1986). A Análise de Conteúdo. Metodologia das Ciências Sociais. A. S. Silva e J. M. Pinto. Porto, Edições Afrontamento.
- Van Maanen, J. (1977). Experiencing organization: notes on the meaning of careers and socialization. New York, Wiley.
- Van Maanen, J. e E. H. Schein (1977). Career development. Improving Life at Work. J. R. Hackman e J. L. Suttle. Santa Monica, California, Goodyear Publishing, : 30-95.
- Watson, T. J. (1994). "Managing, Crafting and Researching: Words, Skill and Imagination in Shaping Management Research." British Journal of Management **5**(2): 77.
- Weber, M. (1994). Parliament and government in Germany under the new political order. Political Writings. P. Lassmann e R. Speirs. Cambridge, Cambridge University Press: 130-271.
- Weick, K. E. (2001). Making Sense of Organizations. Malden, Blackwell Publishing.
- Weiner, Y. (1982). "Commitment in organizations: a normative view." Academy of Management Review **7**(1): 418- 428.
- Weiner, Y. e Y. Vardi (1990). "Relationships between job, organization, and career commitment and work outcomes: an integrate approach " Organizational Behavior and Human Performance **26**(81-96).
- Weinstein, O. e M. A. Weinstein (1991). "Georg Simmel: Sociological Flâneur bricoleur." Theory, Culture and Society **8**(3): 151-168.
- Weiskopf, R. (2002). "Deconstructing the Iron Cage- Towards an Aesthetic of Folding." Consumption, Markets and Culture **5**(1): 79-96.

- Westerman, J. W. (1997). An Integrative Analysis of Person-organization Fit Theories: Effects on Individual Attitudes and Behavior. Faculty of the Graduate School of Business Administration, University of Colorado. **Tese de Doutorado**.
- Whetten, D. A. e P. C. Godfrey (1998). Identity in organizations: building theory through conversations. Thousand Oaks, California, Sage, Publications, Inc.
- Willis, S., P. Shann, et al. (2006a). "Report 4: Early choices questionnaire. Analysis of the questionnaire. Studying pharmacy: Who, when, how, why? What next? Centre for Pharmacy Workforce Studies, Manchester University." Academic Pharmacy Group Newsletter(372).
- Willis, S., P. Shann, et al. (2006b). "Who will be tomorrow's pharmacists and why did they study pharmacy?" The Pharmaceutical Journal **277**(7410): 107-108.
- Wittgenstein, L. (1958). Philosophical Investigations. Oxford, Basil Blackwell.
- Wrzesniewski, A. (2002). "It's not just a job": Shifting meanings of work in the wake of 9/11." Journal of Management Inquiry **11**(3): 230-234.
- Wrzesniewski, A. e J. E. Dutton (2001). "Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work." Academy of Management Review **26**(2): 179-201.
- Yin, R. K. (1993). Applications of Case Study Research. Newberry Park, California, Sage Publications, Inc.
- Yin, R. K. (1994). Case Study Research, Design an Methods. Thousand Oaks, Sage Publications, Inc.
- Young, R. A. e A. Collin (1992). Interpreting Career. Hermeneutical studies of lives in context. Westpoint, London, Praeger.
- Young, R. A. e A. Collin (2004). "Constructivism and social constructionism in career field." Journal of Vocational Behavior **64**(3): 373-398.
- Zeitz, G., G. Blau, et al. (2009). "Boundaryless careers and institutional resources." The International Journal of Human Resource Management **20**(2): 372 - 398.
- Zucker, L. G. (1977). "The role of institutionalization in cultural persistence " American Sociological Review **42**(1): 726-743.

ANEXO I – DADOS DE ESTRATIFICAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

#	Sexo	Idade	Sector	Propriedade	Distrito	Localidade	Sector
1	Feminino	29	Comunitária	Não	Coimbra	Coimbra	Privado
2	Masculino	31	Hospitalar	Não	Coimbra	Coimbra	Público
3	Feminino	33	Comunitária	Sim	Coimbra	Coimbra	Privado
4	Masculino	54	Comunitária	Sim	Coimbra	Seixo da Beira (O. do Hospital)	Privado
5	Masculino	41	Análises Clínicas	Sim	Coimbra	Lousã	Privado
6	Feminino	25	Comunitária	Sim	Coimbra	Penela	Privado
7	Feminino	38	Análises Clínicas	Não	Coimbra	Cantanhede	Privado
8	Feminino	36	Comunitária	Sim	Coimbra	Coimbra	Privado
9	Feminino	32	Comunitária	Sim	Coimbra	Coimbra	Privado
10	Feminino	45	Análises Clínicas	Não	Coimbra	Coimbra	Privado
11	Feminino	40	Comunitária	Não	Coimbra	Midões (Tábua)	Privado
12	Masculino	28	Comunitária	Não	Coimbra	Antanhol (Coimbra)	Privado
13	Masculino	31	Comunitária	Não	Coimbra	Vinha da Rainha (Soure)	Privado
14	Feminino	65	Análises Clínicas	Sim	Coimbra	Cantanhede	Privado
15	Feminino	29	Comunitária	Não	Coimbra	Chão de Couce (Ansião)	Privado
16	Feminino	26	Indústria (A. Regul.)	Não	Coimbra	Coimbra	Privado
17	Feminino	24	Comunitária	Não	Coimbra	Souselas	Privado
18	Feminino	29	Comunitária	Não	Coimbra	Coimbra	Privado
19	Masculino	29	Comunitária	Não	Coimbra	Coimbra	Privado
20	Feminino	46	Hospitalar	Não	Coimbra	Coimbra	Público
21	Feminino	28	Comunitária	Não	Aveiro	Oliveira de Azeméis	Privado
22	Masculino	45	Análises Clínicas	Não	Aveiro	Aveiro	Privado
23	Feminino	29	Comunitária	Não	Coimbra	Coimbra	Privado
24	Feminino	66	Análises Clínicas	Não	Aveiro	Aveiro	Público
25	Feminino	25	Hospitalar	Não	Aveiro	Aveiro	Público
26	Masculino	39	Comunitária	Não	Leiria	Leiria	Privado
27	Feminino	28	Comunitária	Não	Leiria	Pataias	Privado
28	Masculino	32	Comunitária	Não	Leiria	Marinha Grande	Privado
29	Feminino	32	Análises Clínicas	Não	Leiria	Monte Real	Privado
30	Feminino	28	Comunitária	Não	Leiria	Monte Redondo	Privado
31	Feminino	31	Comunitária	Não	Leiria	Leiria	Privado
32	Feminino	26	Indústria (A. Regul.)	Não	Coimbra	Coimbra	Privado
33	Feminino	57	Análises Clínicas	Sim	Guarda	Seia	Privado
34	Feminino	31	Análises Clínicas	Não	Guarda	Seia	Privado
35	Masculino	52	Hospitalar	Não	Guarda	Guarda	Público
36	Feminino	33	Hospitalar	Não	Guarda	Guarda	Público
37	Masculino	62	Análises Clínicas	Sim	Guarda	Guarda	Privado
38	Masculino	45	Comunitária	Não	Guarda	Seia	Privado
39	Masculino	26	Indústria	Não	Guarda	Tondela	Privado
40	Feminino	37	Análises Clínicas	Não	Castelo Branco	Castelo Branco	Privado
41	Feminino	48	Análises Clínicas	Não	Castelo Branco	Castelo Branco	Privado
42	Masculino	57	Análises Clínicas	Sim	Castelo Branco	Fundão	Privado
43	Feminino	37	Hospitalar	Não	Castelo Branco	Castelo Branco	Público
44	Feminino	35	Comunitária	Não	Aveiro	Cantanhede	Privado
45	Feminino	30	Comunitária	Não	Aveiro	Aveiro	Privado
46	Feminino	30	Comunitária	Não	Aveiro	Águeda	Privado

47	Masculino	30	Indústria	Não	Coimbra	Coimbra	Privado
48	Masculino	37	Indústria	Sim	Coimbra	Coimbra	Privado
49	Masculino	31	Indústria	Não	Coimbra	Coimbra	Privado
50	Masculino	52	Indústria	Não	Coimbra	Coimbra	Privado

Tabela 77. Dados de estratificação dos entrevistados

ANEXO II – GUIÃO DE ENTREVISTA

Conceito/Dimensão em Análise	Questões
Antecedentes da formação do Contrato Psicológico	Quando é que tomou a primeira decisão de se tornar farmacêutico(a)? O que é que o(a) atraiu nessa profissão? Escolheu uma carreira ou escolheu ser farmacêutico?
Foci de Identificação: Carreira, Equipa, Organização, Função	Tem alguma formação pós-graduada? Em que área? Quais as razões e o porquê dessa escolha? Quando fez a formação?
Tipo de Contrato Psicológico	Podemos falar dos empregos que teve até ao momento? Antes da formação como farmacêutico já trabalhava? Em que sector e com que funções? Qual foi o seu primeiro emprego após terminar a formação como farmacêutico? O que procurava nesse emprego? Quais as principais tarefas e responsabilidades? (para quem teve múltiplos empregos as perguntas são repetidas tantas vezes quantas os empregos diferentes) (apenas para quem já teve mais do que um emprego) Quanto tempo permaneceu nesse emprego? Que idade tinha quando mudou? Que tipo de contrato de trabalho tem (tinha)? Porque é que saiu desse emprego? Foi por iniciativa sua ou do empregador? (se opção individual) Quais os principais factores relacionados com o trabalho ou não que o fizeram tomar essa decisão?
Foci de Identificação: Carreira, Equipa, Organização, Função	
Estado do Contrato Psicológico	Considera o seu emprego seguro/estável? Como é que define a segurança? (se aplicável: como lida com a insegurança?) Nos últimos 12 meses fez alguma formação? De que tipo? Por iniciativa sua ou da organização? O que considera pior no seu actual emprego? O que considera melhor no seu actual emprego? Para si quais são os deveres que considera que a sua organização tem? Quais são os seus direitos? Até que ponto sente que esses deveres da organização são cumpridos? E como se sente em relação a isso? Quais são os deveres e direitos que considera ter para com a organização? Sente que cumpre, ou não, os seus direitos e deveres? Considera que a organização cumpriu com todas as obrigações que assumiu consigo? Ao longo da sua vida profissional, já passou por alguma situação em que a organização não tivesse cumprido com os seus deveres? Qual foi a sua reacção? “Proxy1”: Nível de Comprometimento; “Proxy2”: Satisfação Organizacional; “Proxy3”: Intenção de Permanência.
Noção de Sucesso de Carreira (objectivo e subjectivo)	Olhando para o seu percurso até ao momento, considera que tem uma carreira? Como descreveria a sua carreira? Subsector de actividade relevante para sucesso, quer continuar no mesmo ou sucesso passa por sair para outro. qual a hierarquização do sucesso por sector? Quais são os factores que afectam as suas decisões de carreira? Pode dar-me alguns exemplos? (depois das respostas: os seguintes factores influenciam de algum modo? 1. Família; 2. Ser um farmacêutico profissional; 3. Trabalhar com um contrato permanente? 4. O sítio onde se trabalha?) Quais eram as suas metas e objectivos quando começou a sua carreira? De que forma é que conquistou ou não essas metas e objectivos? Considera que as metas e objectivos mudaram com o tempo? Porquê? Considera que essas mudanças se reflectiram nas escolhas de empregos que fez? Se ganhasse muito dinheiro no euromilhões continuaria a trabalhar? Porquê? Gostaria de ter o mesmo tipo de trabalho? Qual foi o seu melhor emprego? E o pior? (se apenas um emprego: melhor e pior desse emprego) Se tivesse que escolher um emprego de que é que não prescindiria? Considera que tem sucesso no seu trabalho e na vida em geral? O que é que significa ter sucesso no trabalho? E na vida em geral? O que é para si sucesso? Considera que essa definição tem mudado para si o longo do tempo? De que forma?
<i>Career Path-Planning (self-managed ou organization-managed)</i>	Até que ponto considera que tem controlo na sua carreira? Há algum ponto no seu percurso onde considere que fez alguma inflexão na carreira? Quais foram as mudanças e porque é que ocorreram?
Mobilidade Inter ou Intra Organizacional	Já alguma vez recusou uma mudança de emprego ou promoção na empresa? Quais as razões para essa decisão?
<i>Contract Replicability</i>	Se conseguisse manter as condições que mais lhe interessam mudaria de emprego neste momento?

	<p>Houve alguma mudança de emprego que tenha feito ainda que não melhorasse a situação financeira?</p>
<p>Tipo de Carreira Intencionada</p>	<p>Como definiria a carreira de um farmacêutico há 20 anos? Como é que vê a carreira de um farmacêutico hoje? Ponderou alguma vez/pondera alguma vez trabalhar no estrangeiro? Quantos empregos diferentes e sucessivos é normal termos hoje? Em quantas empresas diferentes? O papel de outros na carreira. Mentores? Relações de Networking (múltiplos mentores). <i>Career helpers.</i></p>

Tabela 78. Guião da entrevista

ANEXO III– QUADRO DE COEFICIENTES DE CONCORDÂNCIA

No quadro seguinte sintetizam-se os resultados por cada variável do sistema de codificação, com recurso a várias técnicas, permitindo uma análise rigorosa e directa do processo de avaliação:

	Percentagem				Concordâncias	Discordâncias	Casos	Decisões
	Bruta de Acordo	<i>Pi</i> de Scott	<i>K</i> de Cohen	<i>Alfa</i> de Krippendorff (nominal)				
Variável 1 (colunas 1 & 2)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 2 (colunas 3 & 4)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 3 (colunas 5 & 6)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 4 (colunas 7 & 8)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 5 (colunas 9 & 10)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 6 (colunas 11 & 12)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 7 (colunas 13 & 14)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 8 (colunas 15 & 16)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 9 (colunas 17 & 18)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 10 (colunas 19 & 20)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 11 (colunas 21 & 22)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 12 (colunas 23 & 24)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12

Variável 13 (colunas 25 & 26)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 14 (colunas 27 & 28)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 15 (colunas 29 & 30)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 16 (colunas 31 & 32)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 17 (colunas 33 & 34)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 18 (colunas 35 & 36)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 19 (colunas 37 & 38)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 20 (colunas 39 & 40)	83.3%	0.556	0.571	0.593	5	1	6	12
Variável 21 (colunas 41 & 42)	83.3%	0.556	0.571	0.593	5	1	6	12
Variável 22 (colunas 43 & 44)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 23 (colunas 45 & 46)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 24 (colunas 47 & 48)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 25	100%	1	1	1	6	0	6	12

(colunas 49 & 50)								
Variável 26 (colunas 51 & 52)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 27 (colunas 53 & 54)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 28 (colunas 55 & 56)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 29 (colunas 57 & 58)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 30 (colunas 59 & 60)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 31 (colunas 61 & 62)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 32 (colunas 63 & 64)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 33 (colunas 65 & 66)	83.3%	0.556	0.571	0.593	5	1	6	12
Variável 34 (colunas 67 & 68)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 35 (colunas 69 & 70)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 36 (colunas 71 & 72)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 37 (colunas	100%	1	1	1	6	0	6	12

73 & 74)								
Variável 38 (colunas 75 & 76)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 39 (colunas 77 & 78)	83.3%	0.657	0.667	0.686	5	1	6	12
Variável 40 (colunas 79 & 80)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 41 (colunas 81 & 82)	83.3%	0.657	0.667	0.686	5	1	6	12
Variável 42 (colunas 83 & 84)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 43 (colunas 85 & 86)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 44 (colunas 87 & 88)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 45 (colunas 89 & 90)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 46 (colunas 91 & 92)	83.3%	0.657	0.667	0.686	5	1	6	12
Variável 47 (colunas 93 & 94)	83.3%	0.657	0.667	0.686	5	1	6	12
Variável 48 (colunas 95 & 96)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 49 (colunas 97 & 98)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12

50 (colunas 99 & 100) Variável								
51 (colunas 101 & 102) Variável	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
52 (colunas 103 & 104) Variável	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
53 (colunas 105 & 106) Variável	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
54 (colunas 107 & 108) Variável	100%	1	1	1	6	0	6	12
55 (colunas 109 & 110) Variável	100%	1	1	1	6	0	6	12
56 (colunas 111 & 112) Variável	100%	1	1	1	6	0	6	12
57 (colunas 113 & 114) Variável	100%	1	1	1	6	0	6	12
58 (colunas 115 & 116) Variável	100%	1	1	1	6	0	6	12
59 (colunas 117 & 118) Variável	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
50 (colunas 99 & 100) Variável	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12

60 (colunas 119 & 120)								
Variável 61 (colunas 121 & 122)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 62 (colunas 123 & 124)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 63 (colunas 125 & 126)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 64 (colunas 127 & 128)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 65 (colunas 129 & 130)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 66 (colunas 131 & 132)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 67 (colunas 133 & 134)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 68 (colunas 135 & 136)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 69 (colunas 137 & 138)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12

70 (colunas 139 & 140)								
Variável 71 (colunas 141 & 142)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 72 (colunas 143 & 144)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 73 (colunas 145 & 146)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 74 (colunas 147 & 148)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 75 (colunas 149 & 150)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 76 (colunas 151 & 152)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 77 (colunas 153 & 154)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 78 (colunas 155 & 156)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 79 (colunas 157 & 158)	100%	1	1	1	6	0	6	12

Variável 80 (colunas 159 & 160)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 81 (colunas 161 & 162)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 82 (colunas 163 & 164)	100%	indefinido*	indefinido*	indefinido*	6	0	6	12
Variável 83 (colunas 165 & 166)	83.3%	0.556	0.571	0.593	5	1	6	12
Variável 84 (colunas 167 & 168)	83.3%	0.556	0.571	0.593	5	1	6	12
Variável 85 (colunas 169 & 170)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 86 (colunas 171 & 172)	66.7%	0.25	0.333	0.313	4	2	6	12
Variável 87 (colunas 173 & 174)	100%	1	1	1	6	0	6	12
Variável 88 (colunas 175 & 176)	100%	1	1	1	6	0	6	12

*O P_i de Scott /K de Cohen /Alfa de Kripendorff não puderam ser calculados porque a variável tem valores invariantes.

Tabela 79. Quadro de coeficientes de concordância

ANEXO IV – FOCI DE IDENTIFICAÇÃO POR ENTREVISTA

Entrevista	Equipa	Organização	Profissão	Carreira
1	X	X	X	
2	X		X	
3	X			
4			X	
5		X	X	
6			X	
7	X	X		
8			X	
9	X			X
10			X	
11			X	
12			X	
13				X
14			X	
15	X			
16	X			X
17			X	
18	X	X	X	
19	X			
20		X	X	
21			X	
22				X
23		X	X	
24	X		X	
25			X	X
26		X	X	
27			X	X
28				X
29			X	
30			X	
31			X	
32	X			X
33			X	
34			X	

35			X	
36	X			
37				X
38			X	
39		X	X	X
40	X		X	
41			X	
42			X	
43			X	
44			X	
45		X		
46			X	
47		X	X	X
48				X
49		X		X
50	X			

Tabela 80. *Foci de identificação por entrevista*

ANEXO VI – CODE RELATIONS BROWSER (MAXQDA)

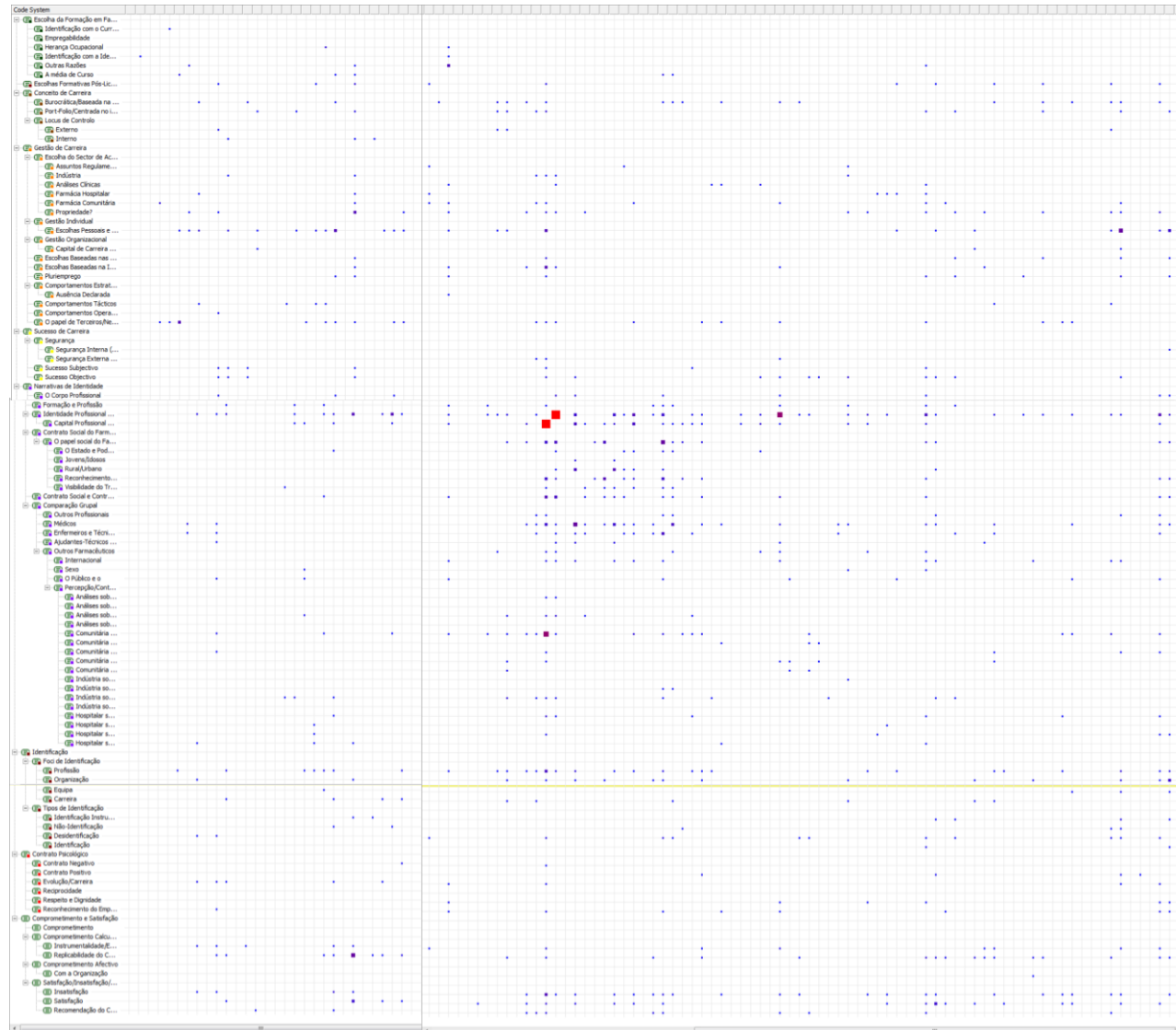


Figura 37. Code relations browser