

As relações subjectivas com o trabalho no quadro das *novas classes médias*: um ponto de partida para a análise etnográfica¹

Miguel Chaves

Gostaria de aproveitar este encontro de investigadores que, de uma forma ou de outra, estão ligados à etnografia para abordar um tema que tem sido, até ao momento, secundarizado na pesquisa etnográfica. Refiro-me à *relação subjectiva (ou mesmo, se preferirem, existencial) que pessoas estabelecem com o trabalho remunerado*. Na verdade, mesmo encarando as ciências sociais na sua globalidade, verificamos que esta temática tem sido pouco explorada e, quando o é, baseia-se em estudos de natureza quantitativa, geralmente realizado no âmbito da pela Psicologia Social. Aí se obtêm dados que dificilmente podem ser interpretados porque lhes falta uma dimensão compreensiva que, em grande medida, apenas pode ser assegurada pela análise etnográfica. Esta demissão é tanto mais estranha – fazendo-se notar – num momento em que o mundo do trabalho tem vindo a sofrer alterações relevantes, sendo urgente analisar o modo como os trabalhadores, nomeadamente na Europa, se confrontam no plano dos valores, crenças e atitudes com essas transformações.

Esta comunicação pretende, em primeiro lugar, contribuir para reforçar o tema das relações subjectivas com o trabalho na agenda etnográfica; em segundo, pretende identificar uma questão precisa – ou, se preferirem, uma porta de entrada – que a

¹ Para mais esclarecimentos acerca dos argumentos sinteticamente apresentados neste texto, consultar Miguel Chaves (2007), *Jovens Advogados de Lisboa: uma Inserção Profissional Díspar*, FCSH-UNL (tese de doutoramento). A referência teórica central deste estudo foi a sociologia de Pierre Bourdieu, muito embora saibamos de apenas duas ocasiões em que Bourdieu se referiu directamente, e de uma forma bastante sintética, à questão dos valores do trabalho. Uma primeira foi em “La Double vérité du travail” (1996:89-90), onde o autor se afasta da “lacuna objectivista” da teoria marxista do trabalho, ao afirmar que esta não introduz na análise a “verdade subjectiva” contra a qual foi necessário, num primeiro momento, romper para construir o seu objecto. Bourdieu refere-se aí à necessidade de introduzir no estudo das relações das pessoas com o trabalho as representações que sobre ele se tecem, o sentido que lhe é atribuído, destacando, precisamente, a relevância dos proveitos intrínsecos que os indivíduos entendem extrair do trabalho e das relações de trabalho. Uma segunda ocasião foi em *Meditações Pascalianas*, onde o autor pouco acrescenta relativamente à primeira abordagem: “A experiência do trabalho situa-se entre dois limites, o trabalho forçado, que é determinado exclusivamente pela imposição externa, e o trabalho escolástico, cujo limite é a actividade quase lúdica do artista ou do escritor; quanto mais nos afastamos do primeiro, menos se trabalha directamente por dinheiro e mais cresce o “interesse” do trabalho, a gratificação inerente ao facto de se realizar o trabalho – bem como o interesse ligado aos ganhos simbólicos associados ao nome da profissão ou ao estatuto profissional e à qualidade das relações de trabalho que acompanham muitas vezes o interesse intrínseco do trabalho.” (Bourdieu, 1998[1997]:180). Não obstante, o trabalho de Bourdieu ter sido parcimonioso face a estas temáticas, cremos que a teoria e a investigação que produziu acerca dos campos sociais, nomeadamente se a vertermos para os campos profissionais, fornece um enquadramento teórico sofisticado para a abordagem destas temáticas.

etnografia poderá, a nosso ver, utilizar para penetrar num dos aspectos centrais desta problemática. Pelo menos, trata-se da questão que nós próprios elegemos para, no futuro, abordarmos etnograficamente estas matérias. Refiro-me ao estudo do confronto entre os aspectos (*aspirações*) que as pessoas procuram realizar através do trabalho remunerado e aqueles que elas conseguem concretizar na posição profissional em que se encontram. Da forma como decorre esse confronto depende, por sua vez, a avaliação que realizam da sua situação profissional e, em parte, de si mesmos, em virtude do lugar central que o trabalho (e, por vezes, a falta dele) ocupa na vida dos indivíduos nas sociedades produtivistas contemporâneas.

A problemática da relação subjectiva das pessoas com o trabalho foi abordada por nós num estudo recente. Porém, nessa investigação, só em termos muito residuais utilizámos observação directa, privilegiando antes o uso de metodologias quantitativas e entrevistas em profundidade. Para o efeito, situámo-nos no âmbito das *novas classes médias*², categoria também ela bastante secundarizada pela investigação etnográfica, quando se debruça sobre os contextos urbanos contemporâneos. De facto, é notória a inclinação que ela revela, nessas situações, para se centrar ora nos pólos ora nas margens da estrutura social. Convém finalmente precisar que o segmento das novas classes médias que abordámos neste estudo é constituído por jovens advogados. Mais precisamente, por um universo extenso e representativo de jovens profissionais que se haviam inserido recentemente no campo profissional da advocacia, na cidade de Lisboa.

Posições profissionais e aspectos valorizados no trabalho: uma dialéctica de ajustamentos

Indo direito ao assunto – já que o tempo de que dispomos é manifestamente curto – observámos que se regista no interior do campo profissional da advocacia *uma associação entre as diferentes posições sociais que o constituem e os aspectos mais ou*

² Importa sempre sublinhar que esta categoria comporta, naturalmente, profundas diferenciações internas, cujo conhecimento ainda não foi suficientemente aprofundado nas ciências sociais. De um modo geral a expansão das *novas classes médias* encontra-se associada a dois factores interligados. Por um lado, à progressiva incorporação do factor “conhecimento” no sistema capitalista que se traduz na procura por parte dos sectores público e privado da economia de trabalhadores que tenham qualificações elevadas, na grande maioria dos casos ligados às actividades terciárias. Por outro lado, a uma pressão gerada pelos contingentes cada vez maiores de trabalhadores que detêm este género de qualificações para que sejam criados empregos compatíveis. O crescimento da novas classes médias está associado à crescente difusão de um conjunto de valores, estilos de vida e representações que as caracterizam e que se manifestam num amplo conjunto de actividades e tempos sociais, designadamente na esfera do trabalho remunerado.

menos valorizados no trabalho: referimo-nos a *aspirações* como a “obtenção de uma remuneração que permita garantir a autonomia financeira face à família de origem”; uma “remuneração elevada”, um “trabalho interessante”, “autonomia profissional”, etc.

Concretamente, os aspectos que tendem a ser enfatizados em cada posição profissional são aqueles que têm uma maior probabilidade de serem alcançados nessas mesmas posições. Por exemplo, o valor da remuneração elevada tende a ser proclamado como o mais importante nas posições em que tem mais condições de ser alcançado. Ao passo que os valores que exaltam a importância de se ter um trabalho autónomo ou que permita realizar finalidades altruísticas ou filantrópicas, por exemplo, ganham um peso considerável, justamente nas situações profissionais onde os jovens profissionais consideram que é mais fácil aceder-lhes e em que não é tão provável alcançar-se uma remuneração elevada³.

É possível observar estes aspectos no seguinte quadro: **(Explicação do quadro)**

Dois aspectos mais valorizados no trabalho, segundo posições no campo profissional (somatório da 1ª e 2ª escolhas)

			Posições no campo profissional				
			Posição 1	Posição 2	Posição 3	Posição 4	Total
Valores mais importantes do trabalho (dupla escolha)	Trabalho seguro e estável	Freq.	24	38	15	17	94
		%	45.3%	31.9%	21.1%	34.7%	32.2%
	Remuneração elevada	Freq.	13	26	33	14	86
		%	24.5%	21.8%	46.5%	28.6%	29.5%
		Freq.	8	20	17	10	55

	Boas oportunidades de promoção	%	15.1%	16.8%	23.9%	20.4%	18.8%
	Trabalho interessante	Freq.	33	79	47	25	184
		%	62.3%	66.4%	66.2%	51.0%	63.0%
	Trabalho em que a pessoa tenha autonomia	Freq.	10	20	6	11	47
		%	18.9%	16.8%	8.5%	22.4%	16.1%
	Trabalho que permita ajudar as outras pessoas	Freq.	7	26	5	6	44
		%	13.2%	21.8%	7.0%	12.2%	15.1%
	Trabalho útil à sociedade	Freq.	9	19	10	12	50
		%	17.0%	16.0%	14.1%	24.5%	17.1%
	Trabalho em que a pessoa decida os seus horários ou dias de trabalho	Freq.	2	10	9	3	24
		%	3.8%	8.4%	12.7%	6.1%	8.2%

Fonte: IJA

Legenda: **POSIÇÃO 1 – Advogados em Situação Precária** : rendimentos extremamente baixos e instáveis/exercício da advocacia em pequenos escritórios/sobrerrepresentação de clientes individuais/exercício generalista/advocacia por conta própria/ grande sobrerrepresentação do Direito Penal; **POSIÇÃO 2 – Advogados Independentes em Escritórios de Média Dimensão**: rendimentos médios consideravelmente mais elevados do que os da posição 1, mas claramente inferiores aos da posição 3/exercício da advocacia em escritórios de média dimensão/clientes individuais e empresas/exercício geralmente generalista/advocacia, na maior parte dos casos, por conta própria/ sobrerrepresentação dos Direito Civil e Penal; **POSIÇÃO 3 – Advogados em Médias e Grandes Sociedades** rendimentos elevados/ grandes escritórios/Clientes – empresas nacionais, internacionais e multinacionais/advocacia assalariada / horários de trabalho extensos/ exercício especializado/ sobrerrepresentação dos Direitos Comercial e Fiscal; **POSIÇÃO 4 – Advogados em universos exteriores aos escritórios de advogados (fundamentalmente em contextos organizacionais** Esta posição é apenas caracterizada pelo facto de não desenvolver a advocacia em escritórios de advogados e contém uma grande disparidade de situações, não é, por isso, utilizada na análise.

Para se interpretar a disparidade de valores identificados em cada uma das posições no campo profissional é necessário avançar uma proposição geral que foi formulada com base nos dados qualitativos reunidos através de entrevistas – os valores que, em termos relativos, se destacam em cada uma das posições correspondem, por um lado, aos que os indivíduos nelas inseridos entendem ser susceptíveis de ser alcançados na sua situação profissional concreta (estão identificados a AZUL); por outro, aqueles cuja dificuldade de concretização é sentida de forma mais dramática (estão identificados a VERMELHO). Numa palavra, as diferenças dos valores relevados em cada uma das classes traduzem, simultaneamente, as formas de ajustamento e desajustamento entre posições e valores que são características de cada uma das posições.

Ora, defendemos – e este é o ponto – que a melhor forma de analisarmos este processo de associação entre posições e valores passa por conceptualizá-lo a partir de uma *dialéctica de ajustamentos*: ao mesmo tempo que os jovens profissionais se orientam para as posições no sentido de concretizarem valores do trabalho, as posições profissionais em que se situam e que conseguem atingir, conduzem ao reforço ou, ao invés, à secundarização dos valores inicialmente proclamados. Por outras palavras, esse ajustamento ocorreu à medida que a sua inserção no campo profissional foi tendo lugar, mas também a antecedeu, na medida em que os agentes sociais possuem (nuns casos

mais, noutros menos) uma noção das posições a que, em função dos seus recursos, poderão aceder. Este ponto remete-nos para um conhecido processo de ajustamento das aspirações às posições sociais. Tal ajustamento (que se realiza, em larga medida, de modo infra-consciente) ocorre em virtude de os agentes disporem de um conhecimento prático acerca da sua trajectória e do seu destino provável; tese que encontra eco na perspectiva de diversos autores, e, obviamente, um lugar de destaque no pensamento de Bourdieu. Veja-se, por exemplo, a seguinte afirmação “L’homogénéité des dispositions associées à une position et leur ajustement apparemment miraculeux aux exigences inscrites dans la position sont le produit d’une part des mécanismes qui orientent vers les positions des individus d’avance ajustés, soit qu’ils se sentent faits pour des postes comme faits pour eux – c’est la cooptation fondée sur l’harmonie immédiate des dispositions – et, d’autre part, de la dialectique qui s’établit, tout au long d’une existence, entre les dispositions et les positions, entre les aspirations et les réalisations“. Nas suas palavras, tal ajustamento conduziria os agentes a “(...) devenir ce qu’ils sont, à se contenter de ce qu’ils ont, fût-ce en travaillant à se tromper eux-mêmes sur ce qu’ils sont et sur ce qu’ils ont, avec la complicité collective, à *faire leur deuil* de tous les possibles latéraux, peu a peu abandonnés sur le chemin, et de toutes les espérances reconnues comme irréalisables à force d’être restées irréalisées.“ (Bourdieu, 1979:129). cremos poder acrescentar que o facto de se verificar este ajustamento desempenha – juntamente com a incorporação da ideologia meritocrática e da crença de responsabilização de cada um pelo seu próprio destino –, um papel central na atenuação e, em certa medida, na neutralização do sentimento anómico (no sentido mertoniano do termo), que se verifica junto das *novas classes médias* nas sociedades contemporâneas, facilitando, por essa via, a reprodução do próprio sistema social com as desigualdades que o consituem.

Dialéctica de ajustamentos e auto-avaliação da situação profissional

Um segundo ponto da relação subjectiva com o trabalho que queremos salientar prende-se com a *avaliação que os agentes sociais desenvolvem acerca da sua própria situação profissional concreta*. Ora, o nosso pressuposto é o de que este aspecto está estreitamente associado ao anterior. Na verdade, essa auto-avaliação tem tanto mais

probabilidades de ser positiva quanto mais os valores do trabalho que os agentes sociais pretendem concretizar se aproximarem daqueles que sentem efectivamente obter nas posições profissionais em que se encontram. Noutros termos, quanto mais bem sucedida for a dialéctica de ajustamento entre valores e posições que acabámos de mencionar.

Ora, o que foi possível verificar é que a avaliação que os jovens advogados produzem da sua situação profissional concreta tende a ser globalmente positiva. Isto não pode senão querer dizer que o referido ajustamento entre valores e posições se processou de forma relativamente eficaz – é de 87% o número daqueles que se afirmam “satisfeitos” ou “muito satisfeitos” com o seu trabalho, sendo de 30% o número dos que se declaram “muito satisfeitos”. Além disso, ascende a mais de 80% o número daqueles que declaram querer permanecer “para sempre” ou “muito mais tempo” no interior deste grupo profissional.

Este cenário caracterizado globalmente por um ajustamento eficaz entre os aspectos do trabalho que as pessoas valorizam e aqueelas que consideram alcançar na posição profissional que ocupam não quer dizer que não se verifiquem, muitas vezes, *formas de desajustamento* a esse nível. Na verdade, cremos mesmo que esses desajustamentos ocorrem, quanto mais não seja pontualmente, em todos os casos. **(Veja-se no quadro os valores a VERMELHO que representam os aspectos do trabalho que os jovens profissionais valorizam mas que consideram não atingir em cada posição). (Explicação)**

De entre todos os desajustamentos, dois há que queremos salientar porque têm um impacto particularmente maligno junto destes jovens, já que são muito susceptíveis de os levar a produzir avaliações globalmente negativas da sua situação profissional.

Um primeiro é aquele em que os indivíduos entendem que o seu trabalho não é suficientemente interessante. Este dado só pode ser compreendido em profundidade se percebermos que o valor do “trabalho interessante” é altamente proclamado junto das *novas classes médias* – 47.6% destes jovens profissionais, por exemplo, declaram que o “trabalho interessante” é o aspecto mais importante do trabalho, situação que se continua a manter, mesmo junto daqueles que se encontram numa situação precária (Posição 1)⁴. **(Veja-se os dados que figuram a LILÁS no quadro)**. No entanto, este

⁴ Não se pode afirmar que a importância conferida ao trabalho interessante seja exclusiva desta população. Ela tem sido notada em diversos estudos realizados sobre outras populações, nomeadamente no quadro de universos sociais bastante amplos. É o caso, por exemplo, da recente pesquisa que Baudelot e Gollac (2003) realizaram junto dos trabalhadores franceses, mas também em estudos centrados na população portuguesa (Villaverde Cabral, Vala e Freire (coords), 2000; Freire (coord.), 2000; Machado

tipo de desajustamento parece ser bastante minoritário: 97% das pessoas concordam que o seu trabalho é interessante, sendo de cerca de 70% o número daqueles que afirmam “concordar totalmente” que o seu trabalho contém tal atributo. Este dado é bastante intrigante (já que contraria as nossas pré-noções) e leva-nos a colocar a hipótese de que a dialéctica de ajustamentos funciona também neste ponto – isto é, as pessoas tendem a valorizar as “fontes de interesse do trabalho” que consideram ou sentem estar presentes no seu trabalho concreto.

Por sua vez, uma segunda situação de desajustamento que vale a pena realçar é aquela em que os jovens consideram não obter os rendimentos suficientes que lhes permitam corresponder ao valor da autarcia, ou seja, à autonomia financeira face à família de origem. Tudo indica que nesta situação, mesmo que os restantes aspectos valorizados do trabalho estejam a ser alcançados, os jovens profissionais sejam levados a produzir uma avaliação de síntese negativa da sua situação profissional concreta.

Este facto só pode ser compreendido se tivermos presente que, para além de constituir o elemento basilar da inserção profissional – uma norma social amplamente difundida e interiorizada –, a conquista (ou não) da autarcia é um aspecto que acaba por afectar muito significativamente a imagem que as pessoas produzem de si próprias. De

Pais (coord), 1998). No entanto, é bem possível que o destaque conferido a este valor junto dos nossos jovens advogados ultrapasse o que lhe é atribuído pela generalidade da população portuguesa activa. De facto, a nossa população tem um elevado nível de escolaridade, o que, como tem sido amplamente demonstrado, se encontra associado a um ascenso dos valores intrínsecos e à reivindicação do trabalho como via de obtenção de gratificações dessa mesma natureza⁴. A importância que a proclamação do valor “trabalho interessante” adquire em tantos contextos sociais apela, sem dúvida, a um escrutínio bastante mais detalhado do conteúdo desta noção genérica mas também da generalidade das gratificações extrínsecas que dele as pessoas pretendem ou entendem extrair. O exame detalhado das representações acerca das fontes de onde emana o interesse do trabalho permitirá analisar sociologicamente como essas fontes se encontram desigualmente distribuídas no interior da estrutura social e quais aquelas que, por assim dizer, cruzam uma multiplicidade de posições e segmentos, obtendo um destaque relativamente transversal. Convém referir, antes do mais, que ao serem entrevistados acerca deste aspecto, os jovens não identificam geralmente essas fontes de uma forma imediata, ou seja, o investigador tem que insistir no sentido dos indivíduos procurarem explicitá-las. Com efeito, em primeira instância ao referirem-se ao carácter interessante (ou não) de um trabalho, eles apresentam exemplos de ocupações e de tarefas que consideram ora mais ora menos interessantes em função do registo empático e emocional que com elas estabelecem. De facto, tudo se passa como se a percepção do interesse de determinada ocupação ou tarefa e os julgamentos que a propósito dela se tecem resultassem, em primeira instância, da activação de esquemas de natureza disposicional, através dos quais os agentes sociais sentem um maior ou menor ajustamento das actividades laborais às suas inclinações ou, se se preferir, à sua “vocação”. Seja como for, com base numa maior ou menor insistência, foi possível identificar algumas das fontes de onde emana, para os jovens advogados, o “interesse do trabalho”. Estas convergem, de perto, com os indicadores propostos por autores como Johnson (2002). A dimensão mais vezes enfatizada, prende-se com a realização de tarefas que suscitem “desafios”, mais exactamente “novos desafios” – isto é, a resolução de problemas de natureza não rotineira. A centralidade deste aspecto parece, aliás, lógica. Ela confere coerência – como se de um centro de gravitação se tratasse – a um conjunto de outras fontes de interesse do trabalho, a saber: a possibilidade de “se aprenderem coisas novas”, de “usar as capacidades e as competências pessoais” e “de se ser criativo” – todas estas antónimos do trabalho “rotineiro”.

facto, não a alcançar, significa para estes jovens não ter valor no campo, ser desprezado pelo mercado. Numa palavra: ter, em larga medida, perdido o jogo social.

Para um ponto de partida etnográfico

Mas, regressemos agora à etnografia.

Ora, cremos que embora a leitura que fizemos contenha potencial explicativo, ela encerra também limites, limites que consideramos serem apenas ultrapassáveis pela investigação etnográfica. São três as razões para que tal aconteça. Em primeiro lugar, esta leitura dá-nos uma *visão algo estática da dialéctica do ajustamento*, quando esse processo é, por natureza, dinâmico. Ele só pode, portanto, ser devidamente esclarecido através de análises longitudinais dos processos de socialização e do quotidiano profissional, isto é, através da observação directa, complementada por histórias de vida e histórias de família. De facto, só estas metodologias nos permitem conhecer, por um lado, o modo como a montante do campo, se foram formando as disposições dos agentes sociais no sentido de realizarem determinadas aspirações profissionais, e, por outro lado, analisar o modo como essas disposições e aspirações se foram reconfigurando, à medida que o processo de inserção profissional se desenrolou. Em segundo lugar, só a etnografia permite aceder ao modo como *a avaliação que as pessoas fazem da sua situação concreta se altera em função dos diversos contextos de interacção nos quais intervêm*. Finalmente, só a etnografia pode revelar a forma como *essas mesmas auto-avaliações se manifestam nas práticas e não apenas nos discursos*, podendo dar-se o caso de os contradizerem.

Todavia, e para concluirmos, gostaríamos de realçar também que apenas foi possível tecer este cenário extensivo das relações subjectivas que as pessoas estabelecem com o trabalho, recorrendo a dados quantitativos. Acreditamos assim ter contribuído também, e como quem não quer a coisa, para a exemplificação de algumas das potencialidades das metodologias quantitativas no início da investigação etnográfica. Nem que seja para lhe revelarem portas que, como sustentámos, só através da análise etnográfica podem ser abertas em toda a sua amplitude.

