



ÁREA TEMÁTICA: Trabalho, Profissões e Organizações

A inserção no mundo do trabalho como uma “dialéctica de ajustamentos”: posições e valores do trabalho entre jovens advogados

CHAVES, Miguel

Doutorado em Sociologia (especialidade em Sociologia da Cultura)

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas – UNL

miguel.chaves@fcsh.unl.pt

Resumo

Filiando-nos no património da sociologia bourdiana, mas estando atentos aos limites dos seus pressupostos e enunciados, pretendemos nesta comunicação reflectir sobre um momento central na transição dos jovens para a vida adulta – a entrada no mundo do trabalho. Centrando-nos no campo da advocacia, e explorando um conjunto de dados que produzimos acerca de jovens recém-ingressados neste universo profissional, procuraremos expor as potencialidades de uma tese que aqui designamos como “dialéctica do ajustamento”. Pretende-se através dela compreender, em termos extensivos, a forma como os indivíduos vivenciam este processo de transição ao trabalho, procurando demonstrar que este se vai processando através de um conjunto de acomodamentos entre posições e valores. Argumentamos que embora este ajustamento se processe de forma relativamente eficaz – como procuraremos demonstrar –, isso não impede a eclosão simultânea de formas e sentimentos de desajustamento que importa também assinalar e investigar em profundidade.

Palavras-chave: Avaliação da situação profissional; dialéctica de ajustamentos; posições profissionais; valores do trabalho; advocacia





A inserção no mundo do trabalho como uma “dialéctica de ajustamentos”: posições e valores do trabalho entre jovens advogados

1. A avaliação globalmente positiva do trabalho: um enigma sociológico

Na primeira metade da década de 60, Norbert Elias e um conjunto de outros investigadores iniciaram em Leicester um projecto sobre jovens trabalhadores que permanece, até hoje, pouco divulgado. Nele se partia da “hipótese do choque” – mais exactamente, conjecturava-se que ao transitarem da escola para o mundo do trabalho os referidos jovens sofreriam acentuados problemas de ajustamento à sua recente condição de trabalhadores. Contudo, após realizarem uma série de entrevistas em profundidade, Elias e os investigadores que o acompanhavam, foram assistindo ao enfraquecimento da sua suposição inicial. Os dados obtidos através dessas fontes sugeriam que, embora a experiência do choque sucedesse de facto em alguns casos, ela era claramente limitada e estava longe de se assumir como uma regra geral¹. Talvez por esta razão o projecto tenha sido interrompido e permanecido inacabado – uma vez posta em causa a hipótese “mais estimulante”, a investigação perderia grande parte da sua pertinência.

Decepcionante ou não para os seus autores, o facto é que o referido estudo, sugestivamente intitulado *Adjustment of Young Workers to Work Situations and Adult Roles*, assim como a conclusão que nele precariamente se alinhavou, tiveram um impacto considerável numa investigação que na altura levávamos a cabo, e que se encontrava já numa fase avançada de redacção no momento em que tomámos conhecimento da sua existência.

Procurávamos nesse estudo analisar o processo de inserção de um universo extenso e representativo de jovens advogados lisboetas no campo profissional da advocacia, situando-nos nos primeiros cinco anos de ingresso na profissão.

Utilizou-se, para esse efeito, um amplo inquérito extensivo e dezenas de entrevistas em profundidade, estratégia que nos permitiu cruzar permanentemente, e de forma frutuosa, informações quantitativas e qualitativas. Sem a conjugação desses dois tipos de dados não teria sido possível formular o argumento que se encontra na base da presente comunicação.

À semelhança da investigação realizada na Universidade de Leicester, também no nosso caso se havia partido da “hipótese do choque”, e também aqui havíamos sido surpreendidos com o seu reduzido âmbito de aplicação – a clara maioria dos jovens advogados parecia experienciar um rápido ajustamento ao estatuto de trabalhador, não obstante reconhecesse que essa nova condição marcara importantes cortes e descontinuidades com a sua “vida anterior”.

Embora esta fosse uma constatação importante, os dados de que dispúnhamos permitiam-nos, porém, ir um pouco mais longe – tudo indicava também que estes jovens advogados não experienciavam esse sentimento de ajustamento face apenas ao estatuto genérico de trabalhador, mas igualmente face à sua situação profissional concreta.

Este facto tornava-se perceptível, sobretudo quando observávamos a avaliação de síntese que estes indivíduos produziam da sua situação profissional. Com efeito, constatava-se que tal avaliação era maioritariamente positiva, não obstante o balanço negativo que estes jovens faziam de um ou de outro aspecto, com destaque para os “níveis de remuneração”. Por avaliação de síntese, queremos referir-nos ao balanço global que as pessoas produzem quando instadas a avaliarem o seu trabalho em termos gerais; isto é, sem que particularizem cada um dos aspectos que caracterizam a sua situação profissional.



O primeiro indicador do sentido da avaliação de síntese que os jovens produzem da sua situação profissional corresponde ao *grau de satisfação* que afirmam experienciar por relação à sua actividade profissional.

Ora, ao procederem a essa avaliação, 86,6% declaram-se “satisfeitos” ou “muito satisfeitos” com essa actividade, ascendendo a praticamente um terço do total – 29,1% –, o número daqueles que se afirmam “muito satisfeitos”. Ao invés, as avaliações desfavoráveis ou absolutamente desfavoráveis são raras, senão mesmo inexistentes.

Tendo sido, no entanto, alertados por Baudelot e Gollac (2003:76), ainda durante o período de elaboração do questionário, para o teor tendencialmente inflacionado dos resultados que se obtêm ao questionar-se uma população de forma directa acerca do seu “grau de satisfação” com o trabalho, desenvolvemos outras estratégias de questionamento, no sentido de ultrapassar as limitações inerentes à aplicação de escalas simples de satisfação. Formularam-se, assim, diversas questões, com destaque para a seguinte: “Se alguém íntimo lhe pedisse uma opinião, aconselhá-lo-ia, neste momento, a seguir a advocacia?”. Como seria de prever, as respostas positivas reduziram-se substancialmente, caindo para 52% o número daqueles que responderam afirmativamente.

Ao contrário do que poderia supor-se à primeira vista, estes resultados não colocaram todavia em causa a conclusão de que a avaliação de síntese da situação profissional produzida pela maioria dos indivíduos era positiva; muito pelo contrário, reforçaram-na.

Com efeito, é fundamental não esquecer que esta questão foi aplicada aos jovens num momento em que a crença de que a advocacia se encontrava sobrelotada estava muito difundida entre eles, estendendo-se, aliás, por todo o campo profissional (Chaves, 2007). Essa situação – acreditava-se – iria impor substanciais problemas de subsistência aos recém-chegados à profissão, promovendo também uma acentuada desvalorização económica e simbólica do grupo profissional no seu conjunto. Por conseguinte, se as respostas afirmativas a esta pergunta traduziam, indiscutivelmente, uma avaliação positiva da situação profissional, as negativas não significavam, necessariamente, o inverso. Nelas pesava também, sobremaneira, quer o julgamento que os jovens advogados ventilavam acerca do futuro da profissão no seu conjunto, quer a preocupação com o putativo “outro imaginado” que seria alvo de aconselhamento – não fora estas duas situações e o número de aconselhamentos positivos ter-se-ia ampliado consideravelmente.

Finalmente, outros indicadores indirectos contribuíam também para o reforço da constatação emergente. Ascendia, por exemplo, a 82% o número daqueles que revelavam querer permanecer na profissão “para sempre” ou “muito mais tempo”.

Ora, a amplitude das avaliações de síntese positivas que os jovens produziam da sua situação profissional concreta (e o nível considerável de sentimentos de ajustamento à situação profissional que essa avaliação traduzia), foi em larga medida surpreendente. Na verdade, ela obrigou-nos a moderar a previsão inicial de que muitos dos inquiridos e entrevistados viveriam acossados por sentimentos de desajustamento que culminariam, em muitos casos, em estados de intenso sofrimento. Isto não quer dizer, naturalmente, que tais situações não se verificassem, ou sequer, que fossem residuais; significava – isso sim – que embora as avaliações negativas continuassem a atrair grande parte da nossa atenção, era forçoso compreender, igualmente, a razão que levava uma clara maioria de jovens a avaliar de forma positiva a sua situação profissional.

No entanto, o momento em que ficámos claramente convictos dessa necessidade, ocorreu ao confrontarmos com os dados acerca da satisfação dos portugueses com o trabalho, publicitados nos poucos estudos que apresentavam evidência empírica sobre a matéria. Com efeito, e não obstante as diferenciações que, com certeza, se podem encontrar entre categorias de indivíduos (em função do nível de instrução, do tipo de ocupação, etc.), tudo parece indicar que uma clara maioria (ou, pelo menos, uma fatia muito considerável face ao que geralmente se supõe) produz uma avaliação global de síntese positiva do seu trabalho. Veja-se, por exemplo, os dados do *Inquérito aos Trabalhadores*, levado a cabo pelo IESE, em



1998, e aplicado à generalidade dos trabalhadores portugueses, no qual apenas uma minoria se afirma insatisfeita (15,0%) ou muito insatisfeita (1,3%) (Freire, 2000:163). Ou ainda o inquérito do *International Social Survey Programme* aplicado em Portugal em 1997. Neste último, 39% dos portugueses afirmam-se completamente, ou muito satisfeitos, com o seu trabalho, atingindo-se uma média total de 5,2 de satisfação numa escala de 1 a 7 (os valores são muito próximos dos obtidos noutros países europeus) (Vala, 2000:83).

O conhecimento destes resultados fez com que transitássemos de uma situação de mera surpresa para uma outra de desconfortável défice de significado. Em primeiro lugar, tais valores contrariavam a pré-noção muito difundida (e que nós próprios subscrevíamos sem hesitar), de que a maioria das pessoas produzem uma avaliação globalmente negativa do seu trabalho, nomeadamente no que respeita ao conteúdo intrínseco do mesmo. Em segundo lugar, constatávamos que o esforço sociológico desenvolvido no sentido de responder a este enigma era praticamente inexistente. Esta última situação parecia-nos, além de estranha, insustentável, pois as atitudes que os agentes sociais desenvolvem em relação ao seu trabalho, ou aos horizontes de possibilidades ocupacionais que lhe estão reservados, é um elemento muito relevante na aceitação da sua condição social de existência, logo nas formas de integração social e nas dinâmicas de reprodução e de mudança social.

É certo que uma opção face a este enigma passava, essencialmente, por denegá-lo, confrontando-o com inabaláveis suspeitas metodológicas (colocando, por exemplo, em causa as técnicas de recolha de informação e os indicadores mobilizados) ou com inexpugnáveis objecções teóricas (ou políticas), afirmando-se, por exemplo, que tais dados nada mais traduziriam senão uma situação de “dupla alienação”ⁱⁱ.

Contrariamente, a nossa opção foi antes a de não desprezar os dados até agora gerados sobre estas matérias. Aceitámos, portanto, assumi-los como ponto de partida para a presente reflexão, o que não significa que não reconheçamos a necessidade imperativa de se aprofundar de forma pormenorizada o seu conteúdo e o seu significado real.

A questão que aqui colocamos é a seguinte: porque razão é que, ao contrário das pré-noções que geralmente transportamos acerca destes assuntos, a maioria dos indivíduos produz uma avaliação de síntese positiva do seu trabalho, indiciando, dessa forma, sentir-se, em larga medida, ajustada à sua situação profissional concreta?

Partindo do nosso estudo sobre jovens advogados (Chaves, 2007), procuraremos, neste texto, elaborar uma proposta teórico-metodológica que sirva como ponto de partida para se reflectir sobre esta questão. Cremos que ela tem a virtude de ser mobilizável tanto nos casos em que se destacam as avaliações positivas da situação profissional, quanto naqueles em que adquirem supremacia as avaliações negativas: tanto na análise dos sentimentos de ajustamento, quanto no estudo das formas de desajustamento.

2. A dialéctica do ajustamento e a persistência dos desajustamentos

Esta proposta assenta num duplo pressuposto. Em primeiro lugar, consideramos que as pessoas fazem um balanço tanto mais positivo da sua situação profissional concreta – demonstrando assim sentir-se ajustadas a essa situação – quanto mais os aspectos que pretendem obter no trabalho, ou através dele, forem concretizáveis na situação profissional em que se encontram e, tanto mais, quanto esses aspectos se demonstrarem aptos a compensar outros, que sendo também valorizados, se encontram em défice.

Em segundo lugar, afirmamos que, regra geral, se regista um processo de ajustamento dos aspectos que os indivíduos valorizam no trabalho à sua situação profissional concreta. Esta dinâmica tem que ser analisada em pormenor. Trata-se, em nosso entender, de um processo dialéctico que deve ser equacionado num duplo sentido. Por um lado, as situações profissionais (que podem ser aqui entendidas como posições sociais) são procuradas porque permitem aos agentes sociais concretizarem determinados aspectos do trabalho a que atribuem relevância; relevância essa que se foi definindo ao longo da sua trajectória, no



confronto com diversas instâncias socializadoras. Por outro lado, porque tais aspectos se foram ajustando às situações que os indivíduos alcançaram ou antecipam vir a atingir. Ou seja, esse ajustamento ocorreu à medida que a sua inserção no mundo do trabalho foi tendo lugar, mas também a antecedeu, na medida em que os agentes sociais possuem (nuns casos mais, noutros menos) uma noção das situações profissionais a que, em função dos seus recursos, poderão aceder. Este ajustamento (que se realiza, em larga medida, de modo infra-consciente) ocorre em virtude dos referidos agentes disporem de um conhecimento prático acerca da sua trajectória e do seu destino provável, o que os leva a sobrevalorizar os aspectos que mais entendem ser passíveis de concretização na sua situação profissional e a desvalorizar aqueles a que se torna mais difícil aceder.

O facto de as avaliações de síntese da situação profissional produzidas junto da população de jovens advogados, mas também junto da população portuguesa, serem maioritariamente positivas significa que o referido processo de ajustamento se desenrolou, em ambos os casos, de forma relativamente eficaz.

Independentemente das críticas que lhe possamos endereçar, é Pierre Bourdieu quem melhor nos ajuda a conceptualizar o processo de ajustamento. Nas suas palavras, “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”. 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).

Nada disto quer dizer, naturalmente, que não se continuem a manifestar sentimentos de desajustamento. Na verdade, eles manifestam-se sempre, adquirindo, em certos casos, uma forma particularmente maligna, e por isso, muito susceptível de desencadear avaliações de síntese negativas da actividade profissional.

No final do texto, voltaremos a aflorar conceptualmente a problemática do ajustamento. Antes disso, procuraremos analisar esse processo de ajustamento tal como ele se evidencia junto dos jovens advogados, verificando que os aspectos valorizados do trabalho se encontram distribuídos de uma forma díspar pelas diferentes situações profissionais. Situações essas que configuram oportunidades distintas de os concretizar.

Consideramos que o termo “aspirações profissionais” é o mais adequado para designar os aspectos valorizados no trabalho. Optámos, no entanto, pela utilização do conceito de “valores do trabalho”. Tal opção prende-se com o facto de se tratar de um conceito há muito utilizado pela psicologia social, disciplina que mais tem procurado abordar estas questões de forma sistemática e empiricamente sustentada, nas últimas décadas. (Caetano et al., 2003; Halman, 1996; Herzberg *et al.*, 1959; Herzog, 1982; Vala, 2000; Johnson, 2001 e 2002; Loscocco, 1989; Loscocco e Kalleberg, 1988; Marini *et al.*, 1996; Rokeach, 1973).

Por sua vez, os indicadores que utilizámos para analisar os “valores do trabalho” foram os propostos pelo *International Social Survey Programme* (ISSP) (Villaverde Cabral, Vala, Freire, 2000). Tivemos, noutro momento, oportunidade de justificar esta escolha, não obstante os limites que lhes reconhecemos (Chaves, 2007) e a existência de outras baterias de indicadores promitentes e detalhadas (Johnson, 2001 e 2003).

No contexto do ISSP, os valores considerados são os seguintes: “trabalho seguro e estável”; “remuneração elevada”; “boas oportunidades de promoção” (valores extrínsecos do trabalho); “trabalho interessante”; “trabalho em que a pessoa tenha autonomia” (valores intrínsecos do trabalho); “trabalho que permita ajudar as outras pessoas”; “trabalho útil à sociedade” (valores sociorientados do trabalho); “trabalho em que a pessoa decida os seus horários ou dias de trabalho” (valor de conciliação entre o trabalho e outras esferas de actividade)ⁱⁱⁱ.



Trata-se agora de cruzar os diversos valores do trabalho com as diferentes situações profissionais; o que nos obriga a identificar e a caracterizar, previamente, essas situações.

3. Identificando e caracterizando as situações profissionais

Através de dois tipos de metodologia distintos mas complementares de estatística exploratória multidimensional: análise de correspondências múltiplas (ACM) e análise classificatória (análise de *clusters*), foi possível definir 4 classes de situações profissionais na advocacia juvenil lisboeta. Essas classes permitiram-nos agregar os jovens que partilham situações profissionais próprias, ao mesmo tempo que nos permitiram definir os conteúdos e os contornos das referidas situações. Cada uma dessas classes encerra probabilidades distintas de concretização dos valores do trabalho acima mencionados.

As variáveis e as modalidades mobilizadas na construção das classes de situação profissional derivam de sete tipos de dimensões: 1) modo de exercício da profissão; 2) tipo de clientes; 3) padrões de carreira; 4) situação económica; 5) saberes e competências; 6) posicionamento face a determinados aspectos ético-deontológicos e 7) posicionamento face a alguns aspectos estruturais de transformação da advocacia portuguesa contemporânea.

Classe 1 – *Jovens advogados em situação precária* (18,15%): Exercem a advocacia de forma “tradicional” em pequenos escritórios, a título individual, ou sob a dependência de um advogado sénior, mesmo mantendo clientes próprios. Os jovens inscritos nesta classe tendem a assumir que desenvolvem a advocacia de forma autónoma, correspondendo ao protótipo do profissional liberal. Verifica-se aqui um centramento claríssimo nos pequenos clientes, muitas vezes com um reduzido nível de solvência. É também frequente a realização de defesas oficiosas. O montante de rendimentos auferido é bastante baixo e particularmente instável. É igualmente mais reduzido do que nas outras classes o tempo de trabalho diário. Finalmente, regista-se neste grupo uma clara sobrerrepresentação da prática do Direito penal.

Classe 2 – *Advogados Independentes em Escritórios de Média Dimensão* (40,75%): Tratam-se de jovens que, do ponto de vista dos modos de exercício da advocacia se aproximam da classe anterior. Esses modos pressupõem uma maior independência: encontramos formas de exercício individuais com partilha de despesas de escritório, e um número considerável de advogados que trabalham com um advogado sénior, almejando, muitas vezes, adquirir autonomia em momentos posteriores da sua carreira. O exercício da advocacia é sobretudo generalista, verificando-se também uma sobrerrepresentação do direito civil e do penal. A presença deste último não é, porém, tão notória neste grupo quanto o é na classe anterior. Tal como também sucede na classe 1, deparamos, neste caso, com jovens que crêem aproximar-se da advocacia tradicional e obedecer ao protótipo do profissional liberal.

A similaridade entre esta classe e a primeira, no que concerne às modalidades de exercício, não é, porém, total. Com efeito, deparamos aqui com um número (se bem que minoritário) de indivíduos que se encontram inscritos em pequenas sociedades de advogados na qualidade de sócios ou de colaboradores. Por outro lado, a dimensão dos escritórios, em número de profissionais, é superior à que se verifica na classe anterior. E embora se continuem a destacar aqui os clientes individuais, somam-se-lhes agora, frequentemente, pequenas e médias empresas.

Finalmente, os rendimentos elevam-se significativamente quando contrapostos aos que se registam na classe 1, embora continuem claramente abaixo dos valores médios de rendimento alcançados pelos jovens profissionais que trabalham em médias e grandes sociedades (classe 3).



Classe 3 – *Advogados em Médias e Grandes Sociedades* (24,32%): Encontramo-nos, neste caso, perante a classe de situação profissional mais representativa das transformações ocorridas na advocacia portuguesa a partir da década de 80 e, portanto, diante de novas formas de exercício juvenil da profissão. Prevalece nesta classe, de forma categórica, o exercício como colaborador em grandes sociedades, entidades nas quais os jovens juristas desenvolvem uma advocacia especializada, centrada, fundamentalmente, nos Direitos Comercial, Financeiro, Bancário e Fiscal e orientada para clientes fortemente capitalizados, nomeadamente grandes empresas nacionais e internacionais.

Estes jovens profissionais desenvolvem a profissão na qualidade de assalariados, contrariando o protótipo da advocacia liberal. Não é pois de estranhar que a crença de que se exerce a profissão de forma independente e autónoma decresça consideravelmente nesta classe. O nível de rendimentos auferidos é, porém, em média, consideravelmente superior ao que se regista em qualquer outro segmento.

Em virtude de existirem nas grandes sociedades “planos de carreira” que prevêem, inclusive, a ascensão à categoria de associado, os indivíduos são confrontados com horizontes de promoção que adquirem contornos bastante mais claros e, muitas vezes, financeiramente auspiciosos.

Classe 4 – *Advogados em universos exteriores aos escritórios de advogados (fundamentalmente em contextos organizacionais)* (16,78%): Esta situação é apenas caracterizada pelo facto de os indivíduos que a constituem não desenvolverem a advocacia em escritórios de advogados. Embora se encontrem aqui todos os jovens advogados de empresa, esta classe contém no seu interior uma grande disparidade de situações que não nos permitem facilmente tipificá-la e compará-la com as três classes anteriores. Não será, portanto, mobilizada na presente análise.

Não estamos em condições de demonstrar aqui que estas classes correspondem a posições sociais distintas, e em certa medida hierarquizadas, no campo da advocacia, retirando daí as devidas consequências analíticas. No entanto, é útil referir o seguinte: tais classes não são todas susceptíveis de ser alcançadas pelos mesmos jovens. Pelo contrário, elas prefiguram um quadro selectivo de oportunidades profissionais, que se vai progressivamente estreitando. Na Classe 1, deparamo-nos com as situações profissionais ao alcance de todos aqueles que ingressam na profissão. Contudo, à medida que nos vamos aproximado dos patamares mais capitalizados das Classes 2 ou 4 e, finalmente, da generalidade da Classe 3, essa possibilidade de acesso vai-se estreitando, atingindo o seu ponto máximo de contraimento nas grandes sociedades mais bem cotadas (classe 3).

4. O ajustamento dos valores do trabalho às situações profissionais

Cruzando os diferentes valores do trabalho com as referidas situações profissionais obtemos os seguintes resultados.



Quadro 1 – Dois valores do trabalho mais importantes, segundo as Classes de Situação Profissional (somatório da 1ª e 2ª escolhas)

			Situações profissionais				
			Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Total
Dois valores mais importantes do trabalho	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%
	Boas oportunidades de promoção	Freq.	8	20	17	10	55
		%	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: Inquérito aos Jovens Advogados de Lisboa (Chaves, 2007)



Quadro 2 – Valor mais importante do trabalho em geral, segundo as Classes de Situação Profissional

			Situações profissionais				
			Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Total
Valor mais importante do trabalho	Trabalho seguro e estável	Freq.	16	28	9	14	67
		%	30.2%	23.5%	12.7%	28.6%	22.9%
	Remuneração elevada	Freq.	5	5	8	2	20
		%	9.4%	4.2%	11.3%	4.1%	6.8%
	Boas oportunidades de promoção	Freq.	1	3	5	5	14
		%	1.9%	2.5%	7.0%	10.2%	4.8%
	Trabalho interessante	Freq.	22	60	39	18	139
		%	41.5%	50.4%	54.9%	36.7%	47.6%
	Trabalho em que a pessoa tenha autonomia	Freq.	3	7	1	4	15
		%	5.7%	5.9%	1.4%	8.2%	5.1%
	Trabalho que permita ajudar as outras pessoas	Freq.	3	8	1	1	13
		%	5.7%	6.7%	1.4%	2.0%	4.5%
	Trabalho útil à sociedade	Freq.	3	5	3	4	15
		%	5.7%	4.2%	4.2%	8.2%	5.1%
	Trabalho em que a pessoa decida os seus horários ou dias de trabalho	Freq.	0	3	5	1	9
		%	.0%	2.5%	7.0%	2.0%	3.1%
	Total	Freq.	53	119	71	49	292
		%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Inquérito aos Jovens Advogados de Lisboa (Chaves, 2007)

Num breve relance, é desde logo possível observar, que com excepção do valor do “trabalho interessante” que, para além de ter uma importância muito expressiva em qualquer classe, não sofre oscilações sensíveis entre elas^{iv}, a importância relativa conferida aos diversos valores do trabalho nas várias classes de situação profissional é claramente díspar.

Para se interpretar essa disparidade, é fundamental avançar três indicações de leitura, elaboradas a partir do cruzamento entre estes dados e as informações qualitativas. Os valores que, em termos relativos, se encontram sobrerrepresentados em cada classe correspondem i) àqueles que os indivíduos nelas inseridos entendem ser mais susceptíveis de ser alcançados na sua situação profissional concreta (a azul nos quadros), e ii) àqueles cuja dificuldade de concretização é sentida de forma mais dramática (a vermelho nos quadros). Por sua vez, iii) encontram-se subrepresentados em cada classe, os valores que os indivíduos que as constituem consideram menos concretizáveis na sua situação profissional, mas cuja necessidade de realização é sentida (e em grande medida por isso mesmo) como menos relevante (a verde nos quadros).

Neste texto, fixemo-nos apenas na observação dos valores que permitem constatar a eficácia dos processos de ajustamento entre situações profissionais e valores (a azul e a verde nos quadros), eficácia que, como já salientámos, é, em grande medida, responsável pela avaliação de síntese positiva que os indivíduos fazem do seu trabalho^v. Deixamos, portanto, em suspenso, os valores a vermelho: aqueles que, embora sujeitos a um processo de ajustamento, não o foram em moldes que permitissem aos indivíduos sentirem-se, pelo menos por referência a eles, ajustados à sua situação profissional.



Ajustamento dos valores à situação profissional típico da classe 3 (Jovens Advogados em Médias e Grandes Sociedades): esta classe encontra-se claramente acima das médias totais na relevância que confere aos valores extrínsecos de tipo positivo (isto é, à “remuneração elevada” e às “boas oportunidades de promoção”), e abaixo das mesmas na reivindicação de “estabilidade e segurança”. Trata-se, aliás, da única classe em que o último valor referenciado (“estabilidade”) perde vantagem no confronto com os dois primeiros, muito particularmente face à “remuneração elevada”. A orientação para este valor que se regista entre os jovens desta classe tornou-se, nítida, também, nas entrevistas, sendo disso exemplo um depoimento, proferido por um indivíduo que se encontra a trabalhar na maior sociedade de advogados portuguesa.

“ (...) não há que negá-lo, o Direito sempre se pôs também para mim inicialmente... e, este é o ponto de chegada: o dinheiro...o Direito pôs-se como uma forma de, em termos muito prosaicos, ganhar a vida, não é? Tendo em conta...conseguir chegar a um determinado nível na vida com algum conforto, não é? Tendo em conta até algumas limitações do percurso educacional feito anteriormente, não poderia encontrar noutros lados, não é? O que não quer dizer que a experiência a trabalhar que a opção profissional não seja estimulante e muito reconfortante do ponto de vista pessoal, que é efectivamente. “

(Jovem advogado, classe 3; colaborador numa sociedade de advogados)

Ora como vimos, é precisamente nesta classe que a remuneração é, em média, superior, e que mais se encontra a expectativa de que venha a melhorar rapidamente, quer através de aumentos previamente previstos do salário base, quer de mecanismos de promoção ou de prémios de produtividade, expedientes frequentemente utilizados nos grandes escritórios.

Isto não quer dizer que obter uma remuneração elevada não constitua também, para estes jovens, uma inevitabilidade, que se agudiza à medida que a carreira vai evoluindo. De facto, estes indivíduos são os mais confrontados no quotidiano com estilos de vida e quadros de sociabilidade que requerem um razoável investimento financeiro, em virtude de obrigarem a uma permanente aquisição de peças de vestuário onerosas, à compra de casa ou de veículos dispendiosos, à contratação de empregadas domésticas que se encarreguem dos filhos em jornadas de trabalho relativamente longas, à inscrição destes últimos em colégios privados dispendiosos, etc.

Ainda no quadro dos valores extrínsecos, verificamos que o valor da “estabilidade” surge, nesta classe, relativamente subalternizado. Esta secundarização prende-se, em larga medida, com o ajustamento dos indivíduos à possibilidade de alargarem os horizontes de realização dos *valores extrínsecos positivos* de que acabámos de falar. Com efeito, a possibilidade de, com razoabilidade, se aspirar à obtenção de rendimentos superiores àqueles que se auferem presentemente, bem como de se ingressar em trajectos promocionais (intra ou inter-societários), ultrapassa a valorização do vínculo contratual estável

Finalmente, deparamos aqui com uma relativa depreciação dos *valores intrínsecos*, com excepção do valor do “trabalho interessante” (o caso mais evidente prende-se com a baixa valorização da “autonomia”) e com a secundarização dos “valores sociorientados”, especialmente daqueles que se encontram dirigidos para a resposta às necessidades de indivíduos concretos, (consubstanciada na afirmação “um trabalho que permita ajudar as outras pessoas”). Ora, é fácil verificar que estes aspectos são bastante mais difíceis de concretizar por estes jovens do que pelos restantes: por um lado, devido à condição de assalariamento que os afasta do protótipo do trabalhador liberal; por outro, porque os clientes dos escritórios onde trabalham são geralmente empresas, o que os leva a confrontarem-se muito pouco com clientes individuais.



A orientação tendencialmente reduzida para desejar auxiliar os outros através do trabalho, encontra-se patente em diversos depoimentos, sendo de novo proclamada pelo jovem que há algumas linhas atrás manifestava o desejo de obter uma remuneração elevada.

“Eu se calhar, neste momento, estou numa perspectiva muito individualista. De facto, tento conservar os valores que eu acho essenciais do respeito... de respeito pelo próximo (sorriso). Isso mantenho um respeito e... muito respeito pelo próximo. Obviamente, isso não está em questão. Mas eu sou muito individualista. Eu...eu tento, tento na medida do possível, sem passar por cima do dinheiro obviamente, (sorriso) não é isso que está em questão...Tento, de alguma forma, não sei se a palavra será exacta, mas preservar, no sentido de não me envolver em coisas que, de facto, não me fazem sentido, porque eu acho que não têm futuro (sorriso). E tento fazer um percurso muito individual, no sentido de... Eu tento conseguir alcançar os meus objectivos na medida em que me consiga realizar pessoalmente...E, eventualmente, garantir também... garantir esse conforto e essa... aos que me estão próximos, que é a minha família. Eu sou casado, tenho uma filha, não tarda vai nascer outro, mas não muito mais do que isso. O meu compromisso não vai muito mais além. Pura e simplesmente porque eu acho que não adianta, percebe? É uma forma muito, enfim, uma forma que pode ser condenada de muitos pontos de vista. Acredito que o seja. Mas, de facto, o meu compromisso e o meu esforço não vai para lá de um círculo muito próximo de pessoas...Os meus familiares que estão mais próximos, é a minha mulher e os meus próximos dois filhos. Por isso, de facto, eu acho que não tenho grande esperança, não tenho grande esperança na redenção colectiva, se assim quiser (sorriso).”

(Jovem advogado, Classe 3, colaborador numa grande sociedade de advogados)

Para finalizar, convém acrescentar o seguinte: apesar deste depoimento, nada nos autoriza a concluir que os jovens da Classe 3 evoquem menos do que quaisquer outros, e seja qual for o contexto, o propósito de se envolverem em actividades sociorientadas. Eles tendem simplesmente a considerar que tais actividades são marginais ao trabalho remunerado, podendo, inclusive, ser por ele obstaculizadas, atendendo ao investimento a que este último os sujeita. Vários são os dados quantitativos e qualitativos que apontam nesse sentido.

Ajustamento dos valores à situação profissional típicos das classes 2 e 1 (Jovens Advogados em Situação Precária e Jovens Advogados Independentes em Escritórios de Média Dimensão): Importa agora observar que, em termos relativos, os valores mais evocados na classe 3 se distinguem dos proclamados nas classes 2 e 1. Inversamente, tudo indicia que estas duas últimas classes convergem, do ponto de vista dos valores que os indivíduos consideram encontrar-se ajustados à sua situação profissional concreta. É esta a razão que nos leva a agregá-los na presente análise^{vi}.

Em primeiro lugar, é significativo destacar que a relevância conferida ao valor da “remuneração elevada” é, em qualquer uma destas classes, inferior à relevância média que lhe é atribuída pelo total dos jovens advogados. Isto revela, pelo menos em parte, o ajustamento tendencial deste valor à dificuldade da sua concretização, sobretudo num momento próximo no tempo.

Inversamente, alguns valores *intrínsecos* mais facilmente atingíveis, e que alguns indivíduos consideram mesmo ser específicos destas situações profissionais, manifestam-se com particular pujança. É o caso do valor da “autonomia” e dos valores *sociorientados*, que se destacam face ao total. Isso torna-se particularmente visível na Classe 2. Nesse segmento, a escolha da opção de resposta “um trabalho que permita ajudar os outros” atinge um peso equivalente ao obtido pela “remuneração elevada” (21,8%) (Quadro 1), ultrapassando-a, aliás, nitidamente, se considerarmos apenas o quadro relativo aos itens seleccionados em primeiro lugar (Quadro 2). Tal supremacia acentua-se ainda mais se lhe adicionarmos a



relevância conferida ao “trabalho útil à sociedade”. Não é pois de estranhar que a orientação para o “outro” na esfera do trabalho se encontre presente em múltiplos depoimentos produzidos por indivíduos que integram estas classes:

“(...) eu gosto de ajudar as pessoas por isso tinha sempre necessariamente de escolher uma profissão que me realizasse. E acho que a pessoa pode ter uma estabilidade. Ou seja, não é o dinheiro pelo dinheiro. Eu quero o dinheiro pelos objectivos que tenho que realizar e necessariamente não chego lá sem ele. Mas não é o dinheiro pelo dinheiro, o dinheiro pelo gostar de ter o dinheiro. Não. De maneira nenhuma. Acho que a pessoa tem que ter uma profissão. Isso é que nos realiza e nos dá o crédito e também, digamos assim, acho que até é meritório. Acho que até é bom não se ter esse dinheiro todo porque depois uma pessoa nunca tem contacto com determinadas realidades que nos enriquecem. Exactamente porque não precisamos dele, não precisamos de fazer isto ou aquilo, ou de passar privações, e não compreendemos os outros.”

(Jovem advogada, Classe 2; colaboradora de advogado individual com alguns clientes próprios)

Entrevistador: Então no caso de ter rendimentos suficientes que permitissem dispensar o trabalho remunerado, faria, se bem depreendi, um atendimento gracioso...

Entrevistado: *“Exactamente. Seria de facto a única forma que é possível de exercer. A única forma, não digo, mas... uma espécie de sacerdócio. Sacerdócio do ponto de vista em que não há aluguer da consciência. Há a motivação altruísta e uma visão da justiça um pouco desamparada, quer dizer, mais livre. Eu costumo dizer que o advogado, de facto, é um homem livre, que é ele que pensa por si. Enfim, até o próprio juiz está condicionado à verdade que lhe é apresentada. Mas o advogado pode até investigar um pouco. Pode até acreditar naquilo, pode não fazer nada disto se não quer fazer. Quer dizer, essa liberdade seria tanto maior quanto menos apego houver à remuneração.”*

(Jovem advogado, Classe 2; colaborador de um advogado individual com quem partilha as despesas de escritório. Tem, simultaneamente, alguns clientes próprios e um contrato de prestação de serviços como jurista num organismo público)

A exaltação destes valores – independência e altruísmo –, converge com o que apelidámos, noutro momento, de “modelo independente-generalista” (Chaves, 2007); modelo esse conectado com o exercício liberal da profissão. A crença que diversos indivíduos manifestam de que tais valores estão a ser concretizados no seu quotidiano profissional é muitas vezes proclamada como fonte de realização profissional, o que se torna nítido em diversas declarações, nomeadamente na afirmação seguinte, proferida por uma jovem advogada.

“É assim: para além de gostar de praticar a advocacia nesta forma, independente. eu gosto de ajudar as pessoas por isso tinha sempre necessariamente de escolher uma profissão em que me realizasse, fazendo isso. E acho que a pessoa poder ter uma estabilidade, ou seja, não é o dinheiro pelo dinheiro. Eu quero o dinheiro pelos objectivos que tenho que realizar e necessariamente não chego lá sem ele. Mas não é o dinheiro pelo dinheiro, o dinheiro pelo gostar de ter o dinheiro, não, de maneira nenhuma. Acho que a pessoa tem que ter uma profissão, isso é que nos realiza e nos dá o crédito e também, digamos assim, acho que até é meritório. Acho que até é bom não se ter muito dinheiro porque depois uma pessoa nunca tem contacto com determinadas realidades que nos enriquecem, que são as realidades com que eu lido no dia a dia. O que não quer dizer que, às vezes, não saia deprimida.”

(Jovem advogada, Classe 2; colaboradora de advogado individual com alguns clientes próprios)



Em suma, a relação com os valores do trabalho que caracteriza as Classes 2 e 1 encontra-se assente nos princípios que sustentam o modelo independente-generalista de exercício da advocacia e numa secundarização relativa dos *valores extrínsecos*, mais concretamente de uma revisão em baixa do valor da “remuneração elevada”. Numa palavra, de uma redução das aspirações no que a este diz respeito, não obstante estas se possam ir elevando, à medida que os rendimentos forem, também eles, aumentando.

Gostaríamos de concluir este terceiro momento com um breve comentário, a propósito da evocação dos valores, ou melhor, do estatuto analítico que aqui lhes conferimos. Trata-se, é certo, de um desvio no fio condutor do texto. Temos, no entanto, razões para acreditar que pode ser útil na dirimção de eventuais ruídos, prejudiciais à compreensão do argumento central.

A proclamação de valores é sempre um produto discursivo, gerado em interacção com o entrevistador. Nesse sentido, ela inscreve-se, sem dúvida, no esforço de *manipulação das impressões* desenvolvido pelos jovens advogados entrevistados no sentido de produzirem uma imagem favorável de si próprios. No entanto, entender que por essa razão não é possível extrair qualquer consequência acerca da “real” adesão subjectiva dos jovens que constituem cada uma das classes de situação profissional a estes ou àqueles valores consistiria num equívoco. Em primeiro lugar, tratar-se-ia de um equívoco de natureza teórica. Como já havia alertado Goffman (1993[1959]) ao reflectir sobre o processo de manipulação das impressões em contexto de interacção, a representação “totalmente verdadeira” ou “totalmente falsa” (ou seja, aquela em que os agentes acreditam totalmente na sua performance, ou aquela que nada mais é do que uma mistificação) consistem apenas nos limites de um *continuum* entre os quais se perfilam uma série de situações intermédias.

Em segundo lugar, porque uma coisa é presumir a adesão “real” deste ou daquele entrevistado à sua própria produção discursiva; outra, diferente, é a de procurar aferir a existência de relações entre as classes de situação profissional e os valores evocados. É, justamente, este último o nosso objectivo. Os agentes concretos entrevistados são vias para, do ponto de vista quantitativo e qualitativo, se identificarem e analisarem essas associações, mas a sua validade, enquanto “casos exemplares”, resulta, sobretudo, do facto de essas associações, mais gerais, terem sido previamente identificadas.

Mais do que em qualquer outro caso, esta questão tem relevância no que respeita à interpretação da evocação que os agentes sociais fazem dos valores sociorientados. Com efeito, verifica-se uma tendência de senso comum em aceitar que a generalidade das pessoas se orientam, no trabalho remunerado, fundamentalmente, segundo um princípio de maximização do nível de rendimento. De tal forma que, nos momentos em que os agentes sociais proclamam, em lugar de destaque, inclinações de tipo altruístico ou filantrópico haja uma tendência para se considerar a evocação desses valores como uma performance, necessariamente, cínica, assim como a atitude analítica que a toma em linha de conta como algo ingénua. Cremos que esta tendência interpretativa, que se estende à análise sociológica, decorre de uma conceptualização errada da relação entre as noções de “interesse pessoal” e “desinteresse altruístico”. Curiosamente, esse equívoco resulta, diversas vezes, de uma leitura pouco promitente de autores como Pierre Bourdieu. É justamente de uma das suas obras que nos lembramos (Bourdieu, ?) ao sintetizarmos a nossa posição da seguinte forma: na medida em que as práticas sociorientadas e “desinteressadas” se convertem em capital simbólico nos campos sociais em que esse “desinteresse” é um valor em jogo, e em que, nessa medida, os agentes obtêm valorização simbólica pelo facto de as cometerem, somos obrigados a assumir que o investimento altruístico é uma orientação de natureza disposicional, à *partida*, (ou seja, enquanto hipótese) tão crível como qualquer outra.



5. Breve nota sobre a análise futura da dialéctica do ajustamento

Como continuar a estudar o processo dialéctico do ajustamento, neste ou noutros grupos profissionais? Que metodologias convocar? Que perspectivas teóricas adoptar?

Do ponto de vista metodológico, não nos restam grandes dúvidas de que a sua análise futura deverá assentar em protocolos de observação directa, complementados por histórias de vida e histórias de família. Só estas metodologias nos permitirão, para além de uma (sempre arriscada) reconstituição biográfica, explorar de forma longitudinal os processos de socialização e o quotidiano profissional. Isto é, só elas nos permitirão restituir analiticamente o modo como a montante do campo se foram constituindo as aspirações profissionais dos agentes e, simultaneamente, acompanhar os seus processos de (re)configuração, à medida que o processo de inserção profissional se desenrolou. Ora, é bom de ver, que estas metodologias nos conduzem directamente à adopção de micro-escalas de análise.

E é aqui que se coloca o dilema teórico. Qual a moldura teórica que, sendo esse o caso, se afigura mais adequada?

A resposta a esta questão é naturalmente múltipla.. Compete-nos, no entanto, apresentar as sugestões de continuidade que têm emergido da nossa reflexão. Estas iniciam-se precisamente no lugar onde havíamos encerrado a breve reflexão conceptual há pouco encetada – em Pierre Bourdieu.

De facto, cremos que a sociologia bourdiana permite, talvez como nenhuma outra, conceptualizar os processos de ajustamento dos agentes aos campos profissionais, sem descurar as formas de desajustamento que, em paralelo, também ocorrem. No entanto, consideramos que essa conceptualização se adequa sobretudo a investigações realizadas em escalas alargadas, ou seja, em termos extensivos. Ela não é já tão frutífera se se procurar estudar os processos de ajustamento captando-os na sua dinâmica, e observando-os através de contextos de interacção ou de agentes sociais singulares^{vii}. Tal fica a dever-se, em nosso entender, a uma concepção de habitus – a do autor – que, embora preveja a possibilidade dos esquemas disposicionais não constituírem um todo coerente, tende a secundarizá-la face à ideia de que estes apresentam uma tendencial harmonia interna; que embora sublinhe que esses esquemas se constituem e reconstituem de um modo processual, acentua os seus aspectos duradouros e reprodutivos (Firmino da Costa, 1999; Casanova, 2004); e finalmente, que embora reconheça que os agentes sociais desenvolvem processos reflexivos, tende a menosprezá-los analiticamente. (Chaves, 2007).

Neste sentido, acreditamos que, mesmo partindo das propostas de Bourdieu, é aconselhável mobilizarem-se quadros conceptuais que permitam realizar uma abordagem mais processual e pormenorizada da dialéctica do ajustamento, assente em micro-contextos de observação. Propomos assim duas vias teórico-metodológicas estabelecidas. Por um lado, o projecto que B. Lahire (1998; 2002) tem vindo a desenvolver no sentido de constituir uma “sociologia psicológica”, desígnio que nas palavras do próprio, “visait essentiellement à étudier la variation intra-individuelle des comportements, attitudes, goûts, etc., selon les contextes sociaux. Cette variation a été saisie dans ses dimensions diachronique (au cours d’une biographie) et synchronique (dans des domaines de pratiques différents ou dans divers micro-contextes intra-domaines) (...)” (Lahire, 2002 :17). Por outro lado, as abordagens de orientação e inspiração interaccionista, centradas no estudo das trajetórias e da socialização profissional. Referimo-nos, naturalmente, ao trabalho de Hughes, (1958, 1996); Becker, Geer, Hughes e Strauss (1970), mas também a autores mais recentes que parecem reivindicar esse património interaccionista e construtivista, orientando-o, preferencialmente, para o estudo da inserção e da socialização profissional. É o caso de Nicole-Drancourt e Rolleau-Berger (1995) ou de Claude Dubar (1991, 2001), perspectivas que comungam do mesmo propósito de realizar uma abordagem processual da inserção profissional, concebendo-a como algo de virtualmente inacabado, e nas quais o conceito de projecto profissional (com destaque para as suas formulações e reformulações) adquire uma particular relevância. O conceito de “projecto” está aliás também presente na



obra de autores que se centram claramente no estudo da inserção. É o caso de Jean Vincens (Trottier, Perron e Diambomba, 1995; Tanguy, 1986), Claude Trottier ou de Pierre Béret (1992)^{viii}.

Resta-nos acrescentar que o facto de a análise da dialéctica do ajustamento nos compeliu a desenvolver uma abordagem profunda dos valores do trabalho e das dinâmicas de socialização profissional, acaba por converter-se numa *loci* particularmente adequado à exploração de algo mais vasto e, estranhamente, pouco abordado de forma sistemática e empiricamente sustentada na análise sociológica – a problemática das relações subjectivas que os sujeitos estabelecem com o (seu) trabalho; com destaque para o momento em que nele se inserem.

Bibliografia

ASHTON, D. N. e Field, D. (1976), *Young Workers: From School to Work*, Londres, Hutchinson.

BAUDELLOT, C. e GOLLAC, M. (2003), *Travailler pour être heureux. Le Bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard.

BECKER H., GEER, B., HUGHES, E. e STRAUSS, A. (1970), *Boys in White: Student Culture in Medical School*, Chicago, University of Chicago Press.

BERÉT, P. (1992), “Mobilité, investissement et projet: quelques réflexions théoriques”, in Laurence Coutrot e Claude Dubar, *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française, 1992, pp. 344-358.

BOURDIEU, P. (1979), *La Distinction*, Paris, Minuit.

BOURDIEU, P. (1997), “Será que é possível um acto desinteressado?”, in P. Bourdieu, *Razões Práticas*, Oeiras, Celta.

CAETANO, A. et al. (2003), “Valores do trabalho em Portugal e na União Europeia”, in J. Vala; M. V. Cabral e A. Ramos (Orgs.), *Valores Sociais: Mudanças e Contrastes em Portugal e na Europa*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 430-457.

CASANOVA, J. L. (2004), *Naturezas Sociais*, Oeiras, Celta.

CHAVES, M. (2007), *Jovens Advogados de Lisboa: uma Inserção Profissional Díspar*, FCSH-UNL (Tese de doutoramento).

COSTA, A. Firmino da (1999), *Sociedade de Bairro: Dinâmicas Sociais da Identidade Cultural*, Oeiras, Celta.

DUBAR, C. (1991), *La Socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, A Collin.

DUBAR, C. (2001), “La Construction sociale de l’insertion professionnelle”, *Éducation et Sociétés*, nº7, pp. 23-36.

FREIRE, J. (coord.) (2000), *Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre – Os Processos de Motivação para o Trabalho*, Lisboa, Observatório do Emprego e Formação Profissional.



GOODWIN, J. e O'Connor H. (2002), "Forty Years on: Norbert Elias and the Young Worker Project", *Working Paper n° 35*, Centre for Labour Market Studies, University of Leicester.

HALMAN, L. (1996), "Individualization and the fragmentation of work values – evidence from the European Values Study", in *Values in Western Societies*, R. de Moor (ed.), Tilburg, Tilburg University Press.

HERZBERG, F. *et al.*, (1959), *The Motivation to Work*, Nova Iorque, John Wiley and Sons.

HERZOG, A. R. (1982), "High school seniors occupational plans and values – Trends in sex differences 1976 through 1980", *Sociology of Education*, 55, pp.1-13.

HUGHES, E. (1958), *Men and Their Work*, Nova Iorque, The Free Press of Glencoe.

HUGHES, E. C. (1996), *Le Regard sociologique. Essais choisis*, Paris, Éditions de L'École des Hautes Études en Sciences Sociales.

JOHNSON, M. K. (2001), "Change in job values during the transition to adulthood", *Work and Occupations*, n.º 28, pp.315-345.

JOHNSON, M. K. (2002), "Social origins, adolescent experiences and work value trajectories during the transition to adulthood", *Social Forces*, vol. 80, n.º 4, pp. 1307-1341.

LAHIRE, B. (1998), *L'Homme pluriel. Les Ressorts de l'action*, Paris, Nathan.

LAHIRE, B. (2002), *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*, Paris, Nathan.

LOSCOCCO, K. (1989), "The instrumentally oriented factory worker, myth or reality?" *Work and Occupations*, n.º161, pp. 3-25.

LOSCOCCO, K. A. e KALLEBERG, A. L. (1988), "Age and the meaning of work in the United States and Japan", *Social Forces*, vol. 67, n.º2, 337-355.

MARINI, M. M. *et al.*, (1996), "Gender and job values", *Sociology of Education*, n.º 69, pp. 49-65.

NICOLE-DRANCOURT, C. e ROULLEAU-BERGER, L. (1995), *L'insertion sociale des jeunes en France*, Paris, PUF.



ROKEACH, M. (1973), *The Nature of Human Values*, Nova Iorque, MacMillan.

TANGUY, L. (1986), *L'Introuvable relation formation-emploi*, Paris, La Documentation française.

TROTTIER, C., PERRON, C. e DIAMBOMBA, M. (1995), *Les Cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval.

VALA, J. (2000), "Mudanças nos valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho", in M. Villaverde Cabral; J. Vala e J. Freire (orgs.), *Trabalho e Cidadania*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 73-95.

VILLAVERDE CABRAL M.; VALA, J. e FREIRE, J. (Org.) (2000), *Trabalho e Cidadania*, Lisboa, ICS/ISSP.

WACQUANT, L. (2004), *Body & Soul: Notes of an Apprentice Boxer*, Oxford University Press.

ⁱ Ver Goodwin e O'Connor (2002). Acerca da não confirmação da hipótese do choque ver igualmente Ashton e Field (1976).

ⁱⁱ Devo a A. Firmino da Costa a sugestão desta expressão. A sua utilização neste contexto é, no entanto, da minha responsabilidade. Muito sinteticamente, pretende-se através dela designar uma situação na qual os trabalhadores, para além de se encontrarem alienados no trabalho, não têm consciência dessa alienação; encontrando-se, portanto, alienados face à sua própria alienação.

ⁱⁱⁱ A agregação destes “valores do trabalho” nos quatro tipos referenciados entre parênteses é, em parte, da nossa autoria e responsabilidade. Para explicações cf. Chaves (2007).

^{iv} Para uma reflexão sobre o conteúdo do valor do “trabalho interessante” e sobre a enorme valorização de que é alvo neste grupo, ver Chaves (2007:285-87 e 323-31).

^v A análise dos valores que traduzem processos de desajustamento, bem como das suas consequências na avaliação das situações profissionais, foi extensamente analisada noutros momentos (Chaves, 2007: 297-311 e 331-53).

^{vi} A diferença entre estas classes verifica-se, fundamentalmente, no que concerne aos valores desajustados, ou seja, no que respeita àqueles que os indivíduos consideram estar em falta na sua situação profissional. Isso tem sobretudo a ver com a situação precária do ponto de vista remuneratório da Classe 1, manifestando-se na sobre-representação que aí se regista do “trabalho seguro e estável”.

^{vii} Existem exemplos de investigações excelentes que colocam problemas a esta nossa afirmação. Veja-se, por exemplo, Wacquant (2004).

^{viii} Béret apresenta, de resto, uma concepção de projecto bastante ancorada na sociologia bourdiana, embora dela se distancie em alguns aspectos.