

COMO OS INTELLECTUAIS E QUADROS DIZEM QUE SÃO

uma análise preliminar

Paulo Granjo

O progressivo assalariamento dos intelectuais e dos quadros técnico-científicos foi colocando ciclicamente na ordem do dia a discussão acerca de uma sua eventual "proletarização", dos contornos por ela assumidos, ou, pelo menos, das conseqüências que dessa situação advêm para as suas características enquanto grupo e para a dinâmica social.

A questão complexifica-se com o alargamento da pluriactividade (em que, frequentemente, a diferentes lugares correspondem diferentes posições nas relações de produção) e com a emergência, em concomitância com a da revolução informática, de grupos com uma posição de classe extremamente dúbia no processo produtivo e no próprio grau de mediatização da sua participação na produção.

De facto, o que diferencia formalmente (por muito evidente que a diferença já nos pareça, 5 minutos depois de os conhecermos) um homem que, de outra sala, comanda a marcha de máquinas através do teclado de um computador e um operário que o faz manipulando alavancas, botões e manípulos? Ou um preparador de trabalho de clássicas máquinas-ferramenta de controlo numérico e um indivíduo que programa o funcionamento de um conjunto de máquinas utilizando um sistema CAM?

A um outro nível, é ou não o criador de um programa informático com utilização industrial um produtor directo de meios de produção?

Se estas situações ainda são novas e restritas entre nós,¹ a situação dos quadros assalariados com profissões mais "clássicas" é já suficientemente complexa e relativamente pouco conhecida, apesar da existência de vários estudos parcelares de elevado interesse.

Por isso, a pesquisa que serve de base a este artigo não se centra especificamente nesses novos grupos, mas antes no universo global dos intelectuais e quadros por conta de outrém (de que foram excluídos os professores e os enfermeiros, por estarem integrados num estudo paralelamente em curso, levado a cabo por um grupo de que faço parte), tendo tido como ponto de partida a recolha de um inquérito centrado nas condições de trabalho, nas expectativas sócio-profissionais e nas posições face ao associativismo. Através dele, ficamos a saber como os indivíduos pertencentes a este grupo dizem que são e como dizem que são o seu trabalho e a sua relação com as suas associações profissionais - mas, a partir desses dados, torna-se possível aceder de forma bastante clara aos seus valores, ao seu quadro identitário e às contradições em que estão envolvidos.

Estando a recolha de material empírico ainda longe do seu fim, é essa razão (em conjunto com a rápida estabilização das percentagens e a definição por elas de tendências fortemente marcadas) que faz com que me atreva a realizar neste número temático da *Vértice* uma análise preliminar dos dados, embora as percentagens que irei apresentar tenham, obviamente, que ser tomadas como tendências e valores indicativos, e nunca como resultados finais - numa abordagem em que recorrerei, sempre que tal seja

¹ Veja-se BARATA, 1992.

possível e pertinente, à comparação com dados relativos aos outros tipos de trabalhadores e aos intelectuais e quadros que foram excluídos desta pesquisa.²

Essa abordagem insere-se num contexto temporal e de discussão em que "assalariamento" deixou consensualmente de ser sinónimo de "proletarização" e em que recuou a aplicação dessa noção nas análises da situação dos intelectuais assalariados que recorrem ao conceito de "classe" (de que a expressão "camada social" não é mais que um eufemismo que consubstancia e evidencia, tentando torneá-la e escondê-la, a dificuldade de enquadrar conceptualmente, de forma satisfatória, a realidade social), ao mesmo tempo que recuaram as utilizações da noção de classe que, centrando-se quase exclusivamente na "posição objectiva", subalternizam a importância das "posições subjectivas de classe", ou mesmo do acesso ao consumo e da posse de tipos de capital extrínsecos à esfera estritamente económica - como o hierárquico e o cultural.

Contudo, se nos interessa conhecer os grupos sociais não como animais de laboratório, na sua morfologia mais ou menos definível, mas como agentes e reagentes da vida social, produtos e produtores de sociedade, deveremos ser levados a atentar nas suas práticas, nos seus quadros de valores e representações (na actualidade e nas suas evoluções mais plausíveis), e não a um estacionamento em tentativas de delimitação de "classes em si".

É esse o percurso que, no que concerne este grupo sócio-profissional, procurarei efectuar ao longo deste artigo.

1. Aspectos da situação profissional dos intelectuais e quadros inquiridos

No universo inquirido, os intelectuais e quadros trabalham na sua esmagadora maioria (93,5%) integrados numa equipe, que em 65,5% dos casos integra pessoas com um nível de escolaridade semelhante ao seu. Metade deles dirige essas equipes, sendo este grupo constituído essencialmente por pessoas que possuem, pelo menos, uma licenciatura (as excepções são inferiores a 5%), sem que a percentagem de pós-graduados que ocupam essa posição seja significativamente superior à dos licenciados.

Cerca de 84% exercem funções correspondentes à sua formação académica, sendo heterogéneo, quanto a esse aspecto, o grupo de pessoas que ocupam posições de direcção global da empresa ou instituição, sendo as funções de gestão e administração igualmente desempenhadas por indivíduos com formações tão diversas como a arquitectura, a comunicação social, a economia e gestão, a educação física, a engenharia, a geografia ou a medicina.

Estão, em média, há menos de 12 anos na empresa ou instituição, tendo 38,4% nela entrado à menos de 5 anos. Quase 60% dos inquiridos passaram a desempenhar as actuais funções antes de esgotarem esse tempo de antiguidade, tendo 32% ocupado imediatamente a posição que hoje mantêm. O hiato até à ocupação da actual posição (mantida, em média, há mais de 4 anos) é contudo muito variável, atingindo, apesar do peso das entradas imediatas, um valor médio de cerca de 7 anos e meio.

² A sua fonte é, respectivamente, o livro *Visões do Sindicalismo - trabalhadores e dirigente* e a pesquisa "Visões do Sindicalismo na Administração Pública", ambos realizados em conjunto com Joana Quelhas Ribeiro e Nuno Leitão.

Quase 37% destes intelectuais e quadros são pluriactivos,³ a grande maioria (73% de entre eles) como trabalhadores independentes, embora haja uma quantidade significativa de sócios de empresas menores (18,9%), e um número não negligenciável de indivíduos com duplo emprego (6,8%).

Assim, o trabalho dos intelectuais e quadros do universo em análise raramente é isolado (assumindo em metade dos casos a forma de direcção de equipe) e há correspondência, na grande maioria dos casos, entre a formação recebida e a actividade efectuada, sendo a progressão hierárquica e funcional significativamente variável e independente das profissões. É, por outro lado, elevado o grau de pluriactividade, raramente sob a forma de uma outra releção de assalariamento.

2. Auto-imagem, vida, trabalho e expectativas

Quando nos debruçamos sobre as **designações sociais ou profissionais** que este grupo toma ou aceita tomar sobre si, justifica-se alguma surpresa pelo facto de mais de 8 em cada 10 inquiridos escolher as expressões anódinas de "*técnico*" ou de "*quadro*", com uma vantagem de cerca de 7 pontos percentuais para esta última.

A esta onda de consenso eventualmente relacionada com a predominância do discurso tecnocrático, só escaparam alguns médicos, engenheiros e publicitários que se consideram *intelectuais* (3,4%) ou *membros da classe média* (2,5%), médicos e bancários que se designaram *trabalhadores* (1%), arquitectos, engenheiros, economistas, gestores, jornalistas, publicitários e diversos *criadores* que escolheram essa designação (4,9%) e 6,4% de profissionais diversos que se apresentam como *organizadores*, a par de um médico que se considera um *operário altamente qualificado*. Mais surpreendentes que algumas inclusões nestas categorias, serão a ausência nelas dos sociólogos, juristas ou filólogos inquiridos, auto-subsumidos nos *técnicos* e *quadros* e a ausência de quaisquer linhas de força que, fora dessas duas designações, conduzam colegas de profissão a escolher a mesma expressão.

De salientar é igualmente o facto de ninguém se ter apresentado como *membro da pequena-burguesia*, apesar de cerca de 7% dos inquiridos acumularem a sua situação de assalariados com a de pequenos empresários, correspondendo razoavelmente, no quadro de pluriactividade em que se inserem, às noções mais clássicas e restritas de pequena-burguesia.

Contudo, se esta designação parece ser considerada desconfortável e algo ofensiva, os intelectuais e quadros técnicos parecem acompanhar o vazio de designações satisfatórias com que se confrontam os cientistas sociais, manipulando as palavras *quadro* e *técnico* como espaços cómodos e abrangentes - num isomorfismo com a utilização que outros grupos profissionais dão à expressão "classe média" - sem que as identidades profissionais façam surgir outras designações, exclusivas ou não.⁴

O que a vida deve ser

³ Com valores de pluriactividade particularmente elevados entre os arquitectos, médicos e quadros dirigentes de empresas.

⁴ Neste contexto, a posição dos **professores** (que, como as seguintes referências a professores ou enfermeiros é indicada a partir dos dados preliminares da investigação "Visões do Sindicalismo na Administração Pública", realizada em conjunto com Joana Quelhas Ribeiro e Nuno Leitão) reveste-se de alguma originalidade, não quanto à utilização das categorias "*quadro*" e "*técnico*" (a percentagem conjunta é pouco mais baixa, embora com uma muito maior predominância do termo "quadro"), ou por um maior recurso à noção de "intelectual", mas pelo nível de recusa das categorias propostas e a inscrição, por quase 1/10 dos inquiridos, de "*professor*" ou "*educador*" no espaço para *outras respostas*.

condições necessárias para viver bem⁵

sentir-se realizado(a) na profissão	89,2 %	Ind / Priv
ter boas relações familiares e sentimentais	73,4 %	Rel / Priv
ter segurança na saúde e na velhice	35,0 %	Ind / Priv
ter todo o dinheiro que precise	26,6 %	Ind / Priv
ter boas relações profissionais	25,1 %	Rel / Públ
ser respeitado(a) por toda a gente	22,7 %	Rel / Públ
ter estabilidade de emprego	13,8 %	Ind / Públ
liderar	8,4 %	Rel / Públ
não ter patrões	3,6 %	Ind / Públ
ter notoriedade pública	1,0 %	Rel / Públ
<i>não responde</i>	<i>1,5 %</i>	

No quadro anterior, podemos ver o resultado da escolha, pelos inquiridos, das "condições mais importantes para viver bem", juntamente com uma classificação das respostas que, podendo embora ser discutível (particularmente no que concerne as opções "*ter estabilidade no emprego*" e "*não ter patrões*"), é passível de auxiliar-nos a verificar aquilo que, mesmo sem ela, a comparação dos dados nos indicaria:

Estas respostas delimitam um quadro de valores e objectivos de vida que privilegiam o universo *privado* e, à excepção das relações familiares e sentimentais (integradas no espaço *relacional*, mas *privado*), centradas essencialmente no *indivíduo*, em detrimento do seu espaço de relacionamento com os outros.

Contudo, e ao contrário dos dados recolhidos junto de outros tipos de trabalhadores,⁶ a profissão assume um papel fundamental, embora naquilo que ela trás de felicidade ou não-infelicidade para o indivíduo, devido ao que este faz, e não enquanto espaço social - um aspecto evidente quando comparamos a importância dada à realização e ao relacionamento profissionais, e que se torna ainda mais significativo ao verificarmos que, quando se trata de definir o que é importante para estar bem no emprego e já não para se estar bem na vida, o bom relacionamento profissional assume um valor muito elevado. Mas esta é aqui, apenas no 5º lugar, a primeira condição que remete para o espaço relacional exterior ao universo restrito do indivíduo e da sua família, tendo as restantes (à excepção de "*ser respeitado por toda a gente*", que se lhe segue) percentagens pouco significativas.

Convirá ainda destacar que, embora a segurança seja uma preocupação importante (embora com metade do peso que assume para outros tipos de trabalhadores), ela é essencialmente remetida para um futuro em que não se possa trabalhar em virtude de condições extrínsecas às relações laborais - doença e velhice - sendo a estabilidade de emprego assumida como relativamente pouco importante. Ressalta, assim, uma visão móvel e auto-gerida do emprego que nos remete para uma forte presença do arquétipo da *profissão liberal* entre os intelectuais e quadros assalariados, que, para além de uma visão individualista das relações de trabalho e sua gestão, nos aponta, em última instância, para uma recusa

⁵ Como em todas as perguntas de resposta múltipla (neste caso, até um máximo de 3 opções), é apresentada a percentagem de pessoas que escolheram cada resposta, e não a percentagem dessa resposta no conjunto das respostas explícitas.

⁶ GRANJO *et al*, 1994. Esta é igualmente a referência sempre que forem abordados dados relativos a outros tipos de trabalhadores. Neste caso, assiste-se a um quadro de respostas em que, mais fortemente valorizadas as *relações familiares e sentimentais*, duplicado o valor da *segurança na saúde e na velhice*, caída a *realização profissional* para 32% e reforçada a importância atribuída às *questões financeiras* (41%), ao *respeito público* e às *relações profissionais*, é reforçada, em detrimento da profissão, a importância atribuída ao universo privado, ao espaço individual e à segurança, enquanto que, no trabalho, o espaço relacional se aproxima muito mais da *realização profissional*, bastante menos valorizada que aqui.

conceptual da sua dependência laboral e, pelo menos, para o mimetismo conceptual e a identificação com os colegas em situação de liberalidade.

Os valores destas respostas, entretanto, mantêm-se notavelmente estáveis, à excepção de um decréscimo da preocupação com as relações familiares e sentimentais verificado conforme aumenta a idade (e, geralmente, a estabilidade a esse nível), em favor da segurança na saúde e velhice - progressivamente ameaçadoras. Constituem, assim, um quadro de valores e objectivos de vida que atravessa e enforma a globalidade do universo estudado, embora, fora dele, professores e enfermeiros constituam excepções.⁷

O que o trabalho deve ser

aspectos determinantes para se sentir bem no trabalho

bom ambiente de trabalho	67,0 %
desafio intelectual	48,3 %
espaço de decisão	45,3 %
remuneração elevada	41,4 %
aplicação plena de conhecimentos	34,0 %
uso da criatividade	28,6 %
segurança	13,8 %
diversidade	10,3 %
posição hierárquica elevada	3,0 %
status social elevado	2,0 %
não responde	4,4 %

Vemos agora as respostas relativas às principais características que um emprego ou actividade profissional deverá possuir, para que os inquiridos se sintam bem nele - ou, por outras palavras, a valoração que fazem dos vários tipos de estímulos profissionais e os potenciais pontos de ruptura na sua inserção profissional.

Verificamos, conforme anteriormente referi, que o *bom ambiente de trabalho* - podemos pressupô-lo, caracterizado pela não-conflitualidade, cooperação e urbanidade - é, no estrito contexto profissional, valorizado por mais de 2/3 dos inquiridos, seguindo-se cinco aspectos relacionados com a *realização profissional* - e, afinal, com aquilo que idealmente diferencia o tipo de trabalho realizado pelos intelectuais e quadros - que, no seu conjunto, destacam a importância dessas duas questões.

⁷ Entre os **professores**, a *realização profissional* e as *relações familiares e sentimentais* são também os aspectos mais referidos, mas por ordem inversa e quase trocando de percentagem. Por outro lado, a preocupação com *boas relações profissionais* ultrapassa os 30% e a diferença entre *segurança na saúde e velhice* e *estabilidade de emprego* reduz-se para 8 pontos percentuais, relegando estas categorias a questão *financeira* para o 6º lugar. Apesar de a questão salarial ser, em conjunto com a valorização pública da profissão, o problema profissional mais citado, quer essa resposta, quer a relativa ao *respeito público*, apresentam valores significativamente mais baixos que os obtidos no universo em estudo, sendo secundarizadas em favor das outras preocupações citadas. Os professores apresentam, dessa forma, um padrão de resposta mais próximo do dos restantes trabalhadores, assumindo mais cabalmente a sua situação de assalariados (historicamente legitimada e reproduzida) e valorizando mais o universo familiar que a profissão, embora dando nesta uma importância superior ao espaço relacional e denotando algum "espírito de missão", tanto na já referida secundarização de questões fortemente sentidas a nível pessoal, quanto no quadro global das respostas a outras questões.

Por seu lado, entre os **enfermeiros** (embora ainda com um número reduzido de respostas disponíveis) destacam-se uma valorização da *vida familiar* quase ao nível da dos professores, uma enorme valorização da *componente relacional da profissão* (ao nível da *realização profissional*, pelos 60%) e uma forte apetência de liberalidade - uma preocupação com a *estabilidade de emprego*, abaixo dos 13% e ao mesmo nível de *não ter patrões* que, em termos relativos e mesmo absolutos, dado o contexto da resposta, atinge um valor muito elevado. A preocupação com a afirmação da profissão, da sua importância, dignidade e qualificação (evidente na actuação sindical e no discurso dos enfermeiros) parece assim fazer-se, de alguma forma, por oposição à situação dos médicos - mas tendo-a como arquétipo, ultrapassando-os os enfermeiros no desejo de uma característica que, nas últimas décadas, se terá restringido bastante entre os quadros de medicina - os médicos apontam, em 14% dos casos, a *estabilidade de emprego* e atingem uma percentagem praticamente insignificante na resposta *não ter patrões*.

Para além da mera constatação da importância desses factores, de leitura imediata, merecerão destaque os baixos valores atribuídos à *segurança* e à *diversidade*, percentagens que deverão estar ligadas, no último caso, ao facto de, como veremos, muito poucos considerarem o seu trabalho monótono, secundarizando por isso este aspecto.

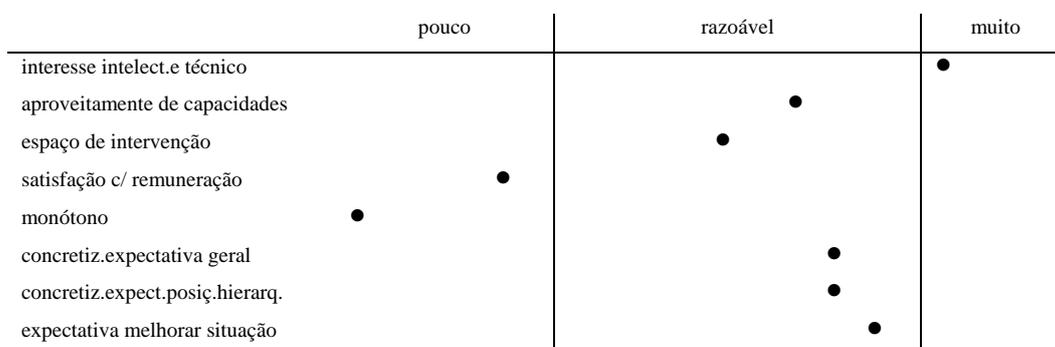
Mais significativa é, contudo, a comparação da importância atribuída ao *espaço de decisão* e à *posição hierárquica*. Se desta última decorre geralmente o primeiro, o *espaço de decisão* assume-se como um valor em si e totalmente fundamental no quadro de expectativas e inserção profissional dos intelectuais e quadros, valor face ao qual a posição hierárquica assume um papel essencialmente instrumental.

Quando valores e expectativas se confrontam com o trabalho concreto, este é um aspecto passível de delimitar espaços de descontentamento e ruptura, podendo verificar-se nos dados seguintes e na sua análise que o aparente equilíbrio é instável, e eventualmente só mantido à custa das expectativas de ascensão futura, ao nível da responsabilidade e da posição hierárquica.

Esse não será certamente o caso do *desafio intelectual* e sê-lo-à bastante menos relativamente à aplicação de conhecimentos, mas já a importância atribuída à *remuneração* e o descontentamento que esta suscita sugere a existência, nesse ponto, de um espaço de efectiva pré-ruptura, com mais que previsíveis repercussões diárias, em muitos dos casos, nos níveis de empenho profissional.

O que o trabalho "é"

O gráfico seguinte apresenta os valores médios da avaliação que os entrevistados fazem de vários aspectos do seu trabalho e, explicitamente, da medida em que este corresponde às expectativas que anteriormente tinham.



Ressaltam nessas avaliações o elevado grau de satisfação com o interesse intelectual e técnico de que se reveste o trabalho que executam, considerando-o a maioria *muito* ou *muitíssimo* interessante, ao mesmo tempo que, para 7/10 dos inquiridos, ele é *pouco* ou *nada* monótono. A avaliação do grau em que as capacidades dos inquiridos são aproveitadas no trabalho que executam é, tal como a do espaço de intervenção de que dispõem, mais dispersa e com um grande peso de respostas neutras. O nível remuneratório sobressai como o principal factor de insatisfação, declarada pela maioria dos inquiridos.

Na grande maioria dos casos, o trabalho que executam e a posição hierárquica que ocupam corresponde, pelo menos *razoavelmente*, às expectativas que tinham quando andavam a estudar, mantendo cerca de metade *muita* ou *muitíssima* expectativa de melhorar a sua situação.

Estes graus de avaliação não são, contudo, homogêneos - pelo menos no que concerne a idade.

Efectivamente, o grau de satisfação com o interesse do trabalho desempenhado é razoavelmente inferior entre os indivíduos abaixo dos 35 anos, o que denota algum desencanto de muitos com discrepâncias entre a sua formação e a aplicação dos seus conhecimentos e capacidades (aspecto em que apresentam baixos valores de satisfação e elevados valores de respostas neutras) e sugere, por outro lado, um posicionamento na carreira que será ainda insuficiente para garantir um grau de responsabilidade e autonomia consentâneo com a concretização das expectativas técnico-científicas iniciais - que poderão elas próprias, tal como a esperança de "melhorar", diminuir rapidamente com o tempo.

São consentâneos com essa sugestão quer os dados "objectivos" sobre o tipo de inserção no trabalho e nível de responsabilidade dos inquiridos,⁸ quer a avaliação que fazem do seu espaço de intervenção e decisão - aspecto em que os menores de 35 anos apresentam os mais altos valores de insatisfação e o mais baixo nível de satisfação, se excluirmos neste último ponto os maiores de 55, que apresentam maioritariamente respostas neutras, indicadoras de alguma acomodação.

Contudo, se o factor "acomodação" não é de excluir e se poderia mesmo ser lido a essa luz o crescimento, com a idade, da declaração de correspondência do trabalho e da posição hierárquica com as expectativas passadas,⁹ estes dados e a sua contextualização no quadro das restantes respostas apontam para a predominância de um outro aspecto, com alcance superior:

Mesmo estando incluídos na amostra sectores com quadros habitualmente tão jovens como a publicidade, os dados indicam a inserção dos quadros e intelectuais por conta de outrém num tipo de carreira em que, apesar da existência de "selecções de capacidade" sucessivas, a *antiguidade* assume um peso essencial, que ultrapassará em muito o da mera experiência e da acumulação de novos conhecimentos e especializações.¹⁰ Estaremos certamente longe de uma estrutura de carreira de evolução automática, ou mesmo, aparentemente, do modelo misto que vigora na administração pública; contudo, o peso da antiguidade (pouco consentâneo com o discurso da *competência*, "oficial" entre este estrato social) tende a colocar os quadros mais jovens em posições e funções potencialmente frustrantes ao nível do trabalho desempenhado e do espaço de intervenção de que dispõem, levando-os a questionar mais do que os outros o pleno aproveitamento que esteja a ser feito das suas capacidades.

A um outro nível, ligando-se o trabalho assalariado em empresas, ou mesmo instituições, à existência de constrangimentos e dependências que estravasam significativamente o quadro da proposta de Bourdieu acerca do "campo científico", é previsível a reprodução de estratégias ortodoxas/ /burocratizantes de progressão na carreira (também observáveis, afinal, no espaço da ciência "livre") e a gestão, nelas, do factor *antiguidade*, rapidamente aceite e interiorizado pelos quadros mais jovens.

É isso que nos indica igualmente a evolução, com a idade, do confronto entre as expectativas hierárquicas e a realidade - decréscimo das respostas neutras, relativo aumento da satisfação e níveis de

⁸ As percentagens de pessoas que dirigem equipas de trabalho aumentam rapidamente com a idade, aumentando igualmente a dimensão dessas equipas.

⁹ Comparações com o passado, sobretudo se envolvem as expectativas individuais que se tinham na altura, tendem inevitavelmente a constituir, em grande medida, reformulações do passado feitas em função da percepção da realidade, dos sentimentos e das expectativas que se têm no presente. Assim, afirmar que se atingiu o que se queria no passado quer dizer, em grande medida e com muita frequência, que se atingiu o que hoje se quer e hoje se considera possível.

insatisfação grosso modo estáveis - denunciadora de uma posição de expectativa dos mais jovens e de que, ao equacionarem a sua posição, estes a inserem no contexto (implicitamente aceite) da sua idade e antiguidade.

3. Relação com o associativismo

No que concerne as posições assumidas pelos intelectuais e quadros face às formas de associativismo sócio-profissional, deverá antes de mais notar-se que é quase unânime a concordância com a necessidade de existência de estruturas de defesa dos interesses dos trabalhadores por conta de outrém (só 6,9% discordam), tendo apenas um inquirido considerado que os intelectuais e quadros são, quanto a esta questão, uma excepção, não necessitando de estruturas de defesa.

É, contudo, mais polémica a abrangência das estruturas a que quadros e intelectuais se deverão associar, tal como o modelo específico que essas associações deverão assumir.

Quanto ao primeiro aspecto, é largamente consensual a necessidade de que essas estruturas sejam exclusivamente para intelectuais e quadros (mais de 86%, face a 6,4% que preferem estruturas comuns com outros trabalhadores do sector); as opiniões já se dividem sobre se o seu âmbito deve ser limitado a cada profissão (49,3%) ou, a alguma distância (37,4%), ser mais abrangente. Nesta discussão, e apesar de seguirem o padrão de respostas geral, os menores de 35 anos constituem uma larga maioria dos que defendem a inserção em estruturas verticais, igualmente defendendo mais que os outros as estruturas de quadros de carácter abrangente, ao passo que a defesa de associações exclusivas de cada profissão vai crescendo com a idade. Desta forma, verificamos que o forte sentido corporativo denotado por estas respostas é, embora comum, progressivamente reforçado.

A anterior divisão de opiniões acentua-se relativamente à escolha dos modelos de associação mais adequados aos intelectuais e quadros, embora se verifique uma significativa primazia dos tipos de instituições que lhes são exclusivos, ou cujo modelo nasceu e se desenvolveu essencialmente no seu seio:¹¹

ordens / associações deontológicas	41,1 %
associações técnico-científicas	34,9 %
sindicatos	12,4 %
associações centradas em questões de carreira	5,0%
outras	0,4 %
nenhumas	2,1 %
<i>não responde</i>	4,1 %

A par de uma significativa desvalorização do modelo sindical, ressalta destes dados a reduzida percentagem (sobretudo se comparada com a verificada entre outros tipos de trabalhadores) de opções por *associações centradas em questões de carreira*. Esta particularidade será parcialmente explicável pelo conhecimento de tipos de estrutura que subsumam essa função - hipótese que deverá, contudo, ser lida à luz da moderada importância atribuída aos mecanismos de regulação de carreira, que sugere a

¹⁰ A visão de uma especialização permanente e progressiva não é sequer válida face aos dados, pois, embora aumentando com a idade as percentagens de detentores de pós-graduações, o aumento é lento (e quase inexistente na passagem dos menores de 35 anos para os 10 anos posteriores), ao mesmo tempo que os valores absolutos se mantêm estáveis até aos 55 anos.

¹¹ Esta é, conjuntamente com a pertença a sindicatos ou associações com actuação para-sindical, em que os valores descem muito rapidamente da *esquerda* para a *direita*, a única resposta em que, com um comportamento semelhante, a *posição política* tem uma influência significativa.

predominância de visões de inserção e evolução profissional que, sem excluïrem totalmente o envolvimento de estruturas colectivas e exteriores à empresa ou instituição, se centram fundamentalmente na relação bilateral entre trabalhador e entidade empregadora, no quadro das redes e relações desenvolvidas quer no interior, quer no exterior do local de trabalho.

Por outro lado, é de salientar a existência de uma sensível correspondência entre a "estrutura ideal" escolhida e as prioridades e funções que lhe são idealmente atribuídas, apesar de alguma predominância, entre as mais valorizadas, de funções aparentemente mais ligadas a *associações técnico-científicas*. Este aspecto, à primeira vista inócuo, esperado e universal, torna-se pertinente por não ser, de forma alguma, extensivo à generalidade dos grupos sócio-profissionais. Efectivamente, a pesquisa "Olhares Sobre o Sindicalismo - trabalhadores e dirigentes" deu a conhecer que, no contexto dos sectores privados, mesmo os trabalhadores que apontam como estruturas ideais organizações diferentes dos sindicatos os utilizam como arquétipos, atribuindo às estruturas escolhidas funções que reconhecem serem por eles cumpridas.

No universo agora em estudo, destaca-se pelo contrário a existência de uma pluralidade de arquétipos, correspondentes a modelos de organização com profundidade temporal, conhecimento público (pelo menos neste universo) e ocupação de espaços de actividade específicos.

Nesta pluralidade de escolhas e arquétipos, os *sindicatos* só atingem percentagens significativas após os 35 e, sobretudo, os 45 anos (uma evolução inversa à das *associações centradas em questões de carreira*), enquanto as *associações técnico-científicas* despertam uma maior apetência entre os jovens, ao contrário das *ordens e associações deontológicas*. Encontramos assim, numa distribuição apesar de tudo estável, uma ligação entre a idade e as escolhas de estruturas vistas como tendo mais a ver com estratégias de mobilidade ascendente, ou com a defesa de interesses adquiridos.

Deverá ainda notar-se que a escolha de *associações técnico-científicas* é mais frequente entre as profissões com maior peso tecnológico, verificando-se mais opções pelas *ordens* entre as profissões que já as têm, com excepção dos sociólogos, que têm seguido nos últimos anos estratégias de afirmação profissional que têm bastante a ver com a sua equiparação às profissões liberais clássicas.

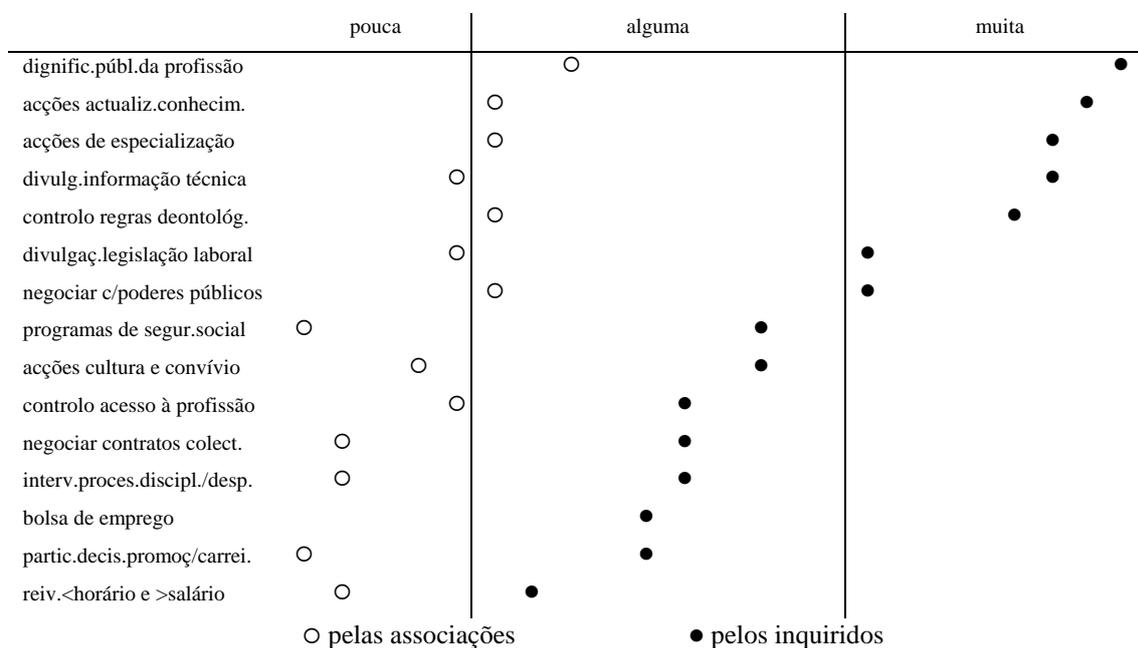
Funções ideais das associações

No gráfico seguinte, estão representados os valores médios que foram obtidos perguntando qual a importância que os inquiridos atribuem a várias funções passíveis de serem cumpridas por associações sócio-profissionais (bolas negras) e qual a importância que, segundo eles, lhes atribuem as associações que conhecem (bolas brancas).

Observando-o, de imediato se nota a existência de um importante hiato entre essas duas atribuições de importância. Um hiato que é particularmente sensível, exactamente, no que concerne as cinco funções a que os inquiridos dão mais importância, fazendo ressaltar algum desagrado com a actuação e empenhamento das associações sócio-profissionais existentes - mas não tanto com o seu direccionamento, dado que, embora com uma amplitude menor e algumas flutuações, o padrão de prioridades atribuído às associações não é muito discrepante do do próprio conjunto dos inquiridos. Por

outras palavras, os intelectuais e quadros não querem, no essencial, que as suas associações façam *diferente*, mas antes *mais e melhor*, sobretudo no que concerne os aspectos a que dão maior importância.

importância atribuída ao cumprimento de funções associativas



Existem obviamente excepções, como os valores anormalmente altos, no quadro destas respostas, atingidos pelo *controlo do acesso à profissão* (considerado excessivo por muitos) ou pela *reivindicação de menores horários e maiores salários*, ou ainda os valores invulgarmente baixos que encontramos na criação de *programas de segurança social* ou no funcionamento de *bolsas de emprego* (com um resultado tão baixo, no limiar entre a *pouca* e a *nenhuma* importância, que não surge sequer no gráfico), denunciadores da quase ausência de funções que, não sendo das consideradas mais importantes, interessam a grupos significativos.¹² Não obstante, essas excepções não põem em causa o quadro geral.

Neste, é saliente a importância atribuída à afirmação e dignificação da profissão perante o exterior e a todas as funções ligadas à informação e formação, sobretudo no que concerne as questões técnico-científicas. Entre as questões de controlo e regulação da profissão, por seu lado, só o controlo das regras deontológicas (ao fim e ao cabo, das regras de conduta internas e dos comportamentos que, verificados no relacionamento com o exterior, poderiam pôr em causa o bom nome da profissão) assume valores elevados, enquanto que os factores tipicamente mais sindicais, ou envolvendo uma intervenção externa e colectiva sobre as relações de trabalho, surgem na cauda das prioridades.

Contudo, a importância atribuída a algumas destas funções varia com a idade. Assim, os jovens são ligeiramente mais sensíveis à divulgação de *informação técnica* e às *bolsas de emprego*, ao passo que as funções de controlo das *regras deontológicas* e do *acesso à profissão*, tal como as de divulgação de *legislação laboral*, *programas de segurança social*, intervenção em *processos disciplinares e despedimentos*, *reivindicações salariais e de horário*, negociação de *contratos colectivos* e participação

¹² São 27,1% os que consideram *muito* ou *muitíssimo* importantes as bolsas de emprego, valor que sobe para 41,4% no que concerne os *programas de segurança social*, particularmente valorizados (76,8%) entre os maiores de 55 anos.

em decisões sobre *promoções e carreira* aumentam grosso modo com a idade, sendo as três últimas muito pouco sensíveis para os jovens. Coloca-se assim a questão de saber se este ainda maior afastamento das funções "mais sindicais" e de regulação externa é geracional e, por isso, tendente a aumentar progressivamente no futuro, ou está ligado às condições iniciais de posicionamento na carreira e/ou a uma hiperbolização dos valores do grupo, ligada à afirmação de identidade e pertença.

Independentemente destas variações, encontramos entre este grupo sócio-profissional a visão de um associativismo fornecedor de serviços, vocacionado para o enriquecimento técnico pessoal e para o fornecimento de informação que permita a acção individual, com reduzida intervenção nas relações de trabalho e um carácter de representação essencialmente virado para o poder político e a sociedade em geral, e não para o patronato. Se em *Visões do Sindicalismo* foi possível verificar que os outros tipos de trabalhadores reconhecem e delegam nos sindicatos a sua representação a nível laboral, recusando simultaneamente, em grande número, a sua participação nessas estruturas, o que é posto em causa pelos intelectuais e quadros é, em grande medida, a própria necessidade e legitimidade de uma estrutura associativa os representar a nível laboral.¹³

Pertença a associações

	pertencem	pertenceram
ordem	45,3 %	3,9 %
sindicato	33,5 %	14,8 %
associação técnico-científica	24,6 %	4,9 %
associação deontológica	5,9 %	0,5 %
associação de solidariedade social	5,4 %	0 %
outras	2,0 %	1,5 %

No contexto dos dados anteriores, torna-se de todo surpreendente que mais de 1/3 dos inquiridos sejam sindicalizados e que quase metade deles já tenha tomado contacto com o universo sindical.

Quando atentamos nas razões apontadas para a pertença às várias associações, esta situação torna-se mais clara, embora se reforce o seu carácter contraditório. De facto a razão de adesão aos sindicatos e às associações deontológicas (neste caso, sobretudo associações de arquitectos e economistas que parecem ter alguma actividade para-sindical) é maioritariamente a *defesa de interesses*, enquanto nas ordens é a *obrigatoriedade* e nas associações técnico-científicas a *obtenção de informação*; em todos os casos, segue-se o acesso a *apoio e serviços* e, neste último tipo de associação, o *prestígio profissional*.

Dessa forma, apesar dos padrões individualistas que assumem os valores e a gestão das relações de emprego, há um número muito significativo de intelectuais e quadros assalariados que sentem a necessidade da sua defesa através de uma intervenção de tipo sindical ou para-sindical que, entretanto, negam em termos ideais - naquilo que parece ser uma clara consubstanciação de duas fortes contradições que os atravessam:

¹³ A situação entre os **professores** é, de novo, diferente e mais próxima da dos restantes assalariados. Embora as razões de sindicalização da maioria se situem ao nível do interesse individual e da auferição de serviços, sendo a defesa colectiva de interesses citada por apenas 20%, a globalidade dos inquiridos aponta como funções a cumprir pelas estruturas de defesa dos professores, depois da *dignificação da profissão* (52,8%), aspectos de representação colectiva interna como a *participação nas decisões sobre promoção e carreira* (38,9%) ou a *negociação de contratos colectivos* (22,2%), só então aparecendo, distanciadas, as funções de fornecimento de serviços, formativos ou não. Dependentes em termos laborais de uma estrutura estatal poderosa e descontentes com a sua carreira e condições de trabalho, os professores querem um maior espaço de intervenção ao nível da regulação da evolução na

Por um lado, a sua posição na hierarquia laboral, que coloca muitos perante a necessidade de neutralização da conflitualidade e reivindicações laborais, sem que deixem por isso de ser assalariados e, portanto, de transportar a potencialidade de conflito de interesses com as entidades patronais ; por outro, a contradição entre essa sua condição de assalariados e um quadro de valores ligado ao arquétipo da liberalidade profissional que, assumindo um papel central na construção da sua identidade profissional, se erege em negação da sua desvalorização social, tendendo plausivelmente, por isso, a ser tão mais reafirmado quanto mais contraditório for com a realidade sócio-profissional.

Simultaneamente, verificamos que, apesar de destacadas como o tipo de estrutura associativa mais indicada para intelectuais e quadros, a filiação nas *ordens* se fica fundamentalmente a dever à sua obrigatoriedade em muitas das profissões para as quais existem, constituindo, quando apontadas como estruturas ideais, mais uma potencialidade que uma realidade. Constituem igualmente, depois dos sindicatos, as estruturas em que a desvinculação mais é baseada na discordância - mais de 40% desvinculou-se por discordar das prioridades, considerar a direcção oligárquica, ou não ver respeitada a sua opinião, enquanto no caso das *associações técnico-científicas* a razão principal é a relação custo das quotas/benefícios.

Contudo, são os sindicatos as estruturas em que a integração deste grupo sócio-profissional é mais instável, problemática e conflitual (1/3 abandonou-os por *discordância* com *decisões*, *prioridades* ou *pouca atenção à especificidade* da sua profissão, fazendo-o outros 17,8% por considerarem a sua actividade *demasiado política*), quer pela sua actuação, composição, funcionamento e imagem ,quer pela sua inserção no centro das contradições anteriormente referidas.

4. Conclusão

Numa visão panorâmica sobre os principais aspectos que ressaltam dos dados, convirá recordar que, se os intelectuais e quadros assalariados parecem enfrentar um vazio de categorias satisfatórias para a sua auto-designação, sem que a sua identidade (geral de grupo, ou profissional) as faça emergir, nem por isso essa identidade é menos evidente, ou deixam de ser específicos os seus quadros de representações e a sua situação e relação com o trabalho.

Inseridos em processos de carreira em que um sensível peso da antiguidade contradiz o discurso ideológico da *hierarquia da competência*, as suas representações e práticas estruturam-se, essencialmente, em torno da afirmação e busca do arquétipo da *profissão liberal* e da negação das suas similitudes com os restantes assalariados:¹⁴

Ao nível valorativo, privilegiam num nível muito mais alto que os outros tipos de trabalhadores o universo privado e o espaço individual, atribuindo uma enorme importância à actividade profissional, cuja estabilidade é fortemente desvalorizada; simultaneamente, é de mais de 1/3 o número de

carreira e só o consideram exequível através da representação colectiva - atribuindo a esse aspecto mais do triplo da percentagem que lhe dão os outros tipos de trabalhadores.

¹⁴ Esta característica está em parte hiperbolizada entre os **enfermeiros**, que parecem construir a sua afirmação profissional numa relação simultaneamente opositiva e mimética com a imagem clássica dos médicos, e é muito menos sensível entre os **professores**, que se assumem na prática e conceptualmente como assalariados, de cujas representações se aproximam muito mais, embora comungando com os restantes intelectuais e quadros de uma forte preocupação com a degradação dos seus rendimentos e da sua dignidade e prestígio profissionais, e desenvolvendo em relação à profissão traços de um espírito de missão que lhes é em grande medida particular.

pluriactivos, na sua esmagadora maioria na situação de liberalidade que não têm na sua actividade principal, e permitindo colmatar o hiato entre o salário e as expectativas e necessidades criadas.

No trabalho, valorizam fortemente o desafio intelectual, o espaço de decisão, a remuneração elevada e a plena aplicação dos conhecimentos de que dispõem (ou seja, aquilo que classicamente os caracteriza e os diferencia dos restantes trabalhadores), situando-se os principais pontos de fissura com a sua actividade profissional, exactamente, no *deficit* que o nível salarial e de espaço de decisão apresentam face às suas expectativas - portanto, nos dois principais constrangimentos que são intrínsecos à sua situação de assalariamento.

São, contudo, as suas posturas face ao associativismo (um dos espaços mais privilegiados para a criação e reprodução de identidades colectivas) o lugar de uma mais constante afirmação de identidade e de diferença relativamente aos restantes assalariados, e o aspecto mais consubstanciador e revelador das contradições em que estão inseridos.

Defendem esmagadoramente associações exclusivamente de intelectuais e quadros, preferencialmente limitadas à sua profissão, e querem que, sobretudo, elas os enriqueçam em conhecimentos e informação, regulem as relações entre os seus "iguais" e assumam a mediação com o exterior - face à sociedade em geral, dignificando a profissão, e face aos poderes públicos. Simultaneamente, desvalorizam as funções mais "sindicais", envolvendo a representação colectiva, regulação e mediação perante o patronato,¹⁵ reproduzindo uma visão individualista da gestão das relações de trabalho e reafirmando a diferença da sua situação relativamente à do comum dos assalariados.

Não obstante, quase 2/5 destes intelectuais e quadros estão filiadas em associações sindicais ou com actuação para-sindical, fazendo-o por sentirem a necessidade dessa intervenção que negam em termos ideais, numa contradição que revela e consubstancia duas outras, que se revelam fulcrais: aquela que se desenvolve entre a sua posição na hierarquia laboral (que frequentemente requisita a neutralização da conflitualidade e reivindicações laborais) e a potencialidade de conflito de interesses com as entidades patronais que decorre do seu assalariamento, por um lado, e, por outro, a contradição entre essa sua condição e um quadro de valores ligado ao arquétipo da liberalidade profissional que, assumindo um papel central na construção da sua identidade profissional, se erige em negação da sua desvalorização social.

Neste quadro, e tentando projectar-nos no futuro, tudo leva a crer que eventuais agravamentos da sua dependência ou a degradação do seu prestígio social não levariam, em tempos "normais", a uma sua aproximação dos restantes assalariados, ao nível dos comportamentos sócio-políticos e dos quadros de valores e expectativas sociais, mas, pelo contrário, a uma hiperbolização dos valores e comportamentos que marcam a sua diferença (construindo e reproduzindo a sua identidade), num processo, já hoje evidente, de negação conceptual de uma real aproximação entre a sua situação e a dos restantes trabalhadores.

Paulo Granjo

CEAS-ISCTE e CASO-Centro de Análise Social

¹⁵ Novamente, a situação dos **professores** é diferente, desejando estes, pelo contrário, o alargamento da possibilidade e âmbitos de intervenção da representação colectiva junto da entidade patronal, para a superação de problemas profissionais e de carreira cuja resolução, face ao peso da máquina estatal, só lhes parece possível através da representação e seu reconhecimento.

METODOLOGIA E AMOSTRA

A pesquisa que serve de base a este artigo, financiada pela Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos, baseia-se na recolha e tratamento de um inquérito predominantemente fechado, recolhido junto de uma amostra de intelectuais e quadros técnicos assalariados de que foram excluídos, por razões anteriormente explanadas, os professores e os enfermeiros.

Dada a ainda indisponibilidade dos únicos dados exactos acerca da distribuição profissional da população portuguesa (os dados sociais do último Censo), a estratificação da amostra foi efectuada, à excepção da administração pública, a partir dos dados fornecidos, sem carácter de obrigatoriedade, pelas empresas às entidades oficiais, organizados com base em NUT. Em consonância com os dados, a amostra foi estratificada em função das regiões, dos sectores de actividade económica, do vínculo e da situação de dirigente ou de quadro técnico-científico.

Foi seguidamente postulada a concentração predominante dos intelectuais e quadros assalariados nos grandes centros urbanos, sendo escolhidas preferencialmente empresas e instituições sediadas em Lisboa ou no Porto, em função do peso relativo das regiões respectivas. Foi igualmente pressuposta a existência de uma maior concentração de quadros e intelectuais assalariados nas empresas mais importantes, sendo, por isso, recolhidos nestas os inquéritos.

Devido ao grau de escolaridade dos indivíduos no universo estudado e aos constrangimentos temporais, a recolha não foi presencial, sendo os inquéritos enviados para as empresas ou instituições e devolvidos pelos próprios inquiridos, a menos que preferissem canaliza-los através da empresa.

A amostra tem uma dimensão prevista de 400 indivíduos, correspondendo a uma probabilidade de erro absoluto ligeiramente inferior a 5%, para um intervalo de confiança de 95,5%. A recolha iniciou-se em Dezembro de 1993, estando ainda em curso à data da redacção desta análise preliminar, em início de Março de 1994.

A amostra até ao momento recolhida inclui 214 indivíduos, tendo a seguinte composição:

sexo	%
masculino	67,6
feminino	32,4

idade	%
até 25 anos	2,5
de 26 a 35 anos	30,9
de 36 a 45 anos	29,4
de 46 a 55 anos	26,0
mais de 55 anos	11,3

média: 41,7 anos

escolaridade	%
ensino secundário	2,5
curso médio	3,9
licenciatura	73,0
pós-graduação	20,6

Profissão			
		div.científicos e técnicos	3,4 %
médico	25,0 %	criadores diversos	2,9 %
engenheiro	17,2 %	arquitecto	2,5 %
economista ou gestor	16,2 %	comunicação social	1,5 %
dirigente sectores privados	8,3 %	geógrafo	1,5 %
empregado banca e seguros	5,9 %	chefe de secção administr.	1,0 %
jurista	5,9 %	enfermeiro	0,5 %
quadro da administ.pública	3,9 %	filólogo	0,5 %
sociólogo ou psicólogo	3,4 %	químico	0,5 %

área de actividade	%
funções técnicas div.	33,8
direcção de pessoal	20,1
direcção global	12,3
gestão	10,8
produção	8,8
administração	3,4
outras actividades	9,3
<i>desconhecida</i>	<i>1,5</i>

vínculo	%
efectivo	91,7
a termo	3,4
"recibo verde"	0,5
contrato de provimento	0,5
diversos não efectivos	3,0
<i>não responde</i>	1,0

posição política	%
esquerda	6,4
centro-esquerda	37,3
centro-direita	25,5
direita	2,9
não tem	23,5
<i>não responde</i>	4,4

Sector			
hospitais	26,0 %	química e min.não metál.	3,4 %
serviços diversos	20,1 %	comércio	2,5 %
banca e seguros	11,8 %	administração local	2,0 %
construção e obras públicas	8,8 %	têxteis	1,0 %
função pública	7,4 %	metalurgia	1,0 %
transportes e comunicações	5,4 %	hotelaria	1,0 %
madeira e papel	3,4 %	alimentação	0,5 %
		<i>desconhecido</i>	5,9 %

QUADROS DE RESULTADOS REFERIDOS NO TEXTO

inserção/escolaridade	ens.secundário	curso médio	licenciatura	pós-graduação	total
isolado	-	7,7 / 12,5	76,9 / 6,8	15,4 / 4,8	6,4
em equipe	5,7 / 100	2,3 / 25	71,6 / 42,6	20,5 / 42,9	43,3
dirige equipe	-	4,9 / 62,5	73,5 / 50,7	21,6 / 52,4	50,2

correspondência formação/função	%
sim	84,2
não	15,3
<i>não responde</i>	0,5

antiguid.na empresa	%
< 1 ano	3,9
1 a 5 anos	34,5
6 a 10 anos	13,8
11 a 15 anos	15,8
15 a 20 anos	11,3
> 20 anos	20,7

média: 11,8 anos

antiguid. na função	%
< 1 ano	14,3
1 a 5 anos	63,1
6 a 10 anos	13,8
11 a 15 anos	6,4
15 a 20 anos	1,5
> 20 anos	1,0

média: 4,25 anos

pluriactividade	%
sim	36,9
não	62,6
<i>não responde</i>	0,5

tipo de pluriact.	%
assalariado	6,8
trabalh. independente	73,0
empresário	18,9
<i>não responde</i>	1,4

auto-classificação sócio-profissional			
quadro	43,8	membro da classe média	2,5
técnico	36,5	trabalhador	1,0
organizador	6,4	operário altamente qualif.	0,5
criador	4,9	membro pequena-burguesia	-
intelectual	3,4	<i>não responde</i>	1,0

avaliação do trabalho e expectativas	nada (1)	pouco (2)	razoavel m (3)	muito (4)	muitíssim o (5)	média	variância
interessante intelectual e tecnicamente	1,0	9,9	29,6	50,2	7,9	3,55	0,671
pleno aproveitamento das capacidades	1,5	18,7	45,8	29,1	3,9	3,15	0,681
satisfação com espaço de intervenção	4,4	28,6	39,9	23,2	3,4	2,93	0,835
satisfação com a remuneração	19,7	35,0	31,5	11,3	2,0	2,41	0,989
monótono	41,4	29,6	18,7	5,9	3,0	1,98	1,125
concret.expectativas em rel.ao trabalho	5,9	12,8	37,4	36,0	6,9	3,25	0,950
concret.expect. em rel.ao nível hierárq.	4,4	16,3	36,9	32,5	8,9	3,25	0,970
expectativa de melhorar posição profis.	8,4	13,3	24,1	36,9	14,3	3,37	1,325

inserção/idade	18 a 25	26 a 35	36 a 45	46 a 55	> 55 anos	total
trabalha isolado	0	46,2 / 9,3	23,1 / 5,0	23,1 / 5,7	7,7 / 4,3	6,4
trabalha em equipe	5,7 / 100	37,5 / 53,2	33,0 / 48,3	19,3 / 32,1	4,5 / 17,4	43,3
dirige equipe	0	22,5 / 37,1	27,5 / 46,7	32,4 / 62,3	17,6 / 78,3	50,2
<i>total</i>	2,5	30,9	29,4	26,0	11,3	

escolaridade/idade	18 a 35	36 a 45	46 a 55	> 55 anos	total
ensino secundário	20,0 / 1,5	40,0 / 3,3	40,0 / 3,8	0	2,5
curso médio	25,0 / 2,9	12,5 / 1,7	37,5 / 5,7	25,0 / 8,7	3,9
licenciatura	35,1 / 77,6	31,1 / 76,7	24,3 / 67,9	9,5 / 60,9	72,9
pós-graduação	28,6 / 18,0	26,2 / 18,3	28,6 / 22,6	16,7 / 30,4	20,7
<i>total</i>	33,4	29,4	26,0	11,3	

necessidade de estruturas associativas exclusivas para intelectuais e quadros	%
sim , para cada profissão ou especialidade	49,3
sim , com âmbito mais abrangente que a profissão	37,4
não , devem integrar-se nas dos trabalh.do seu sector	6,4
os quadros não precisam de associar-se	6,4
<i>não responde</i>	0,5

importância atribuída às funções associativas	nenhuma (1)	pouca (2)	alguma (3)	muita (4)	muitíssima (5)	média	variância
dignificação pública da profissão	1,5	3,0	12,3	33,0	46,3	4,25	0,815
acções de actualização de conhecimentos	1,0	2,5	11,8	49,3	31,5	4,12	0,634
acções de especialização	1,5	3,0	12,3	51,2	28,6	4,06	0,683
divulgação de informação técnica	2,0	4,9	15,8	40,4	33,5	4,02	0,902
controlo de cumprim. regras deontológicas	0,5	5,4	22,2	35,5	32,0	3,97	0,844
divulgação da legislação laboral	2,5	10,8	31,0	35,0	16,3	3,54	0,975
negociar com os poderes públicos	6,9	10,3	24,6	33,0	21,7	3,54	1,347
montar programas de segurança social	5,9	17,7	31,5	25,1	16,3	3,29	1,284
organizar acções de cultura e convívio	4,9	16,7	35,5	26,6	12,8	3,27	1,119
controlar o acesso à profissão	12,8	15,3	31,5	23,6	12,3	3,08	1,460
negociar contratos colectivos	13,3	17,7	28,1	23,2	13,3	3,057	1,546
intervir em processos discipl.e despediment.	14,8	16,3	27,1	25,1	12,3	3,04	1,573
ter bolsa de emprego	11,8	18,2	37,4	18,7	8,4	2,93	1,247
particip.em decisões sobre promoç.e carreira	16,3	22,2	20,7	27,6	9,9	2,92	1,599
reivindicar menor horário e maior salário	21,2	23,6	26,6	7,4	5,4	2,63	1,492

importância dada pelas associações a essas funções	nenhum a (1)	pouca (2)	alguma (3)	muita (4)	muitíssim a (5)	média	variância
dignificação pública da profissão	7,4	26,6	24,1	15,8	2,5	2,73	1,004
acções de actualização de conhecimentos	7,4	34,5	23,6	11,3	23,2	2,51	0,742
acções de especialização	6,4	34,5	24,1	10,8	1,0	2,55	0,778
divulgação de informação técnica	9,9	34,0	21,2	9,9	1,5	2,47	0,887
controlo de cumprim. regras deontológicas	13,3	24,6	25,1	10,8	2,5	2,54	1,082
divulgação da legislação laboral	11,3	27,1	29,1	8,9	-	2,47	0,887
negociar com os poderes públicos	11,8	25,1	24,6	14,3	-	2,55	0,942
montar programas de segurança social	24,1	29,6	17,2	4,9	-	2,04	0,809
organizar acções de cultura e convívio	13,3	32,5	24,6	5,9	23,6	2,30	0,719
controlar o acesso à profissão	19,2	24,6	19,2	7,9	5,4	2,42	1,388
negociar contratos colectivos	25,6	24,6	17,2	5,4	2,5	2,13	1,141
intervir em processos discipl.e despediment.	23,6	23,6	21,2	5,9	1,0	2,16	1,006
ter bolsa de emprego	41,4	26,1	6,4	1,5	-	1,58	0,535
particip.em decisões sobre promoç.e carreira	28,6	24,1	17,2	5,9	24,1	2,01	1,006
reivindicar menor horário e maior salário	23,2	26,1	18,7	5,9	1,0	2,14	0,981

razão de pertença a associações	ordem	sindicato	as.técncient	as.deontológ
defesa de interesses	5,8 %	63,6 %	4,3 %	50,0 %
é (era) obrigatório	66,3 %	9,1 %	2,2 %	8,3 %
acesso a mais informação	5,8 %	9,1 %	60,9 %	8,3 %
acesso a apoios e serviços	15,1 %	15,2 %	10,9 %	16,7 %
mais prestígio profissional	2,3 %	-	13,0 %	-
outras respostas	3,5 %	1,5 %	-	16,7 %

razão de saída de associações	ordem	sindicato	as.técncient
mudou de actividade profissional	42,9 %	36,7 %	10,0 %
valor das quotas não compensa	-	13,3 %	60 %
discorda das prioridades	28,6 %	23,3 %	20,0 %
discordou de decisão	-	13,3 %	20,0 %
actividade é demasiado política	-	26,7 %	-
ñ davam atenção às especific.da prof.	14,3 %	13,3 %	10,0 %
a direcção é oligárquica	28,6 %	-	-
ñ era tida em conta a sua opinião	14,3 %	-	-
precisou de apoio e não o deram	14,3 %	10,0 %	-
beneficia na mesma da actividade	14,3 %	3,3 %	-
não fazem nada	-	10 %	10,0 %
outras respostas	14,3 %	-	10,0 %

BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, João Ferreira de.** *Valores e Representações Sociais*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. **1992**
- BARATA, José M. Monteiro,** "Mutações tecnológicas em curso: as tecnologias da informação e a indústria portuguesa", *VÉRTICE*, 49. **1992**
- BERTAUX, Daniel,** *Destinos Pessoais e Estrutura de Classe*. Lisboa: Moraes. **1978**
- BEVORT, A. et al.,** *La CFDT: organisation et audience depuis 1945*. Paris: Documentation Française. **1992**
- BOURDIEU, Pierre.** *Questions de Sociologie*. Paris: Minuit.. 1980
- CARAPINHEIRO, Graça,** "Médicos e Representações da Medicina: Humanismo e tecnicismo nas práticas médicas hospitalares", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 9: 27-41. **1991**
- CARTER, R.,** *Capitalism, Class Conflict and the New Middle Class*. London: Routledge & Kegan Paul. **1985**
- COHEN-SCALI, Pierre,** "Techniciens, Ingenieurs et Cadres - reflexions sur les mutations das l'entreprise EDF", in *Economie & Politique*. **1992**
- CRUZ, Manuel Braga da,** *A Sindicalização dos Professores - resultados de um inquérito*. Lisboa: ICS. **1990**
- CRUZ, Manuel Braga da (dir.),** *A Situação do Professor em Portugal*. Lisboa: Min. da Educação. **1990**
- DUBAR, Claude.** *La Socialisation, Construction des Identités Sociales et Professionnelles*. Paris: A.Colin. **1991**
- DUCLOS, Denis,** *La Peur et le Savoir*. Paris: Découverte. 1989
- FREIRE, João et al.,** "Os Encarregados na indústria portuguesa. Primeiros resultados de um inquérito sociológico", *Sociologia - Problemas e Práticas*, 11. **1992**
- GOULDNER, A.,** *The Futur of the Intellectuals and the Rise of the New Class*. New York: OUP. **1979**
- GRAMSCI, A.,** "A Formação dos Intelectuais", in *Obras Escolhidas*. Lisboa: Estampa. vol II. **1974**
- GROUX, G. & R. MOURIAUX,** *La CGT, crises et alternatives*. Paris: Economica. **1992**
- LARANGEIRA, Sônia M. G.,** "Proletarização das Classe Médias? O caso dos profissionais de nível superior no Brasil", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 34: 243-255. **1992**
- LEVI-STRAUSS, C. (Org.),** *L'Identité*. Paris: PUF
- LIMA, Marinús Pires de et al.,** *A Acção Sindical e o Desenvolvimento*. Lisboa: Salamandra. **1992**
- MIN. DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL,** *Anuário de Estatísticas Sociais, Portugal-Continente, 1985-1990*. **1991**
- MIN. DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL,** *Balancos Sociais*. **1993**
- MONTEIRO, M. B., M. L. LIMA & J. VALA,** "Identidade Social - um conceito chave ou uma panacea universal?", *Sociologia - Problemas e Práticas*, 9: 107-120. **1991**
- PIMENTEL, Duarte,** "Sobre a Cultura de Empresa", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 4. **1988**
- PIMENTEL, D. , M. L. COMPLETO & V. S. COELHO,** "A Estrutura das Identidades no Quotidiano do Trabalho. O caso dos profissionais de enfermagem", *Sociologia - Problemas e Práticas*, 9:43-56: **1991**
- PRANDY, K. , A. STEWART & R. M. Blackburn,** *White-Collar Unionism*. Cambridge, C.U.P. .**1983**
- GRANJO, P., J. RIBEIRO & N. LEITÃO,** *Visões do Sindicalismo - trabalhadores e dirigentes*. Lisboa: Cosmos. **1994**
- RODRIGUES, M. J.,** "O mercado de trabalho nos anos 70 : das tensões aos metabolismos", *Análise Social*, XXI. **1985**
- ROSANVALLON, Pierre,** *La Question Syndicale - histoire et avenir d'une forme sociale*. Paris: Calmann-Lévy. **1988**
- SANSAULIEU, R.,** *L'Identité au Travail: les effets culturels de l'organisation*. Paris
- SOUZA, E.,** "Os Intelectuais e Suas Organizações", in SOARES, M. S. A. (Org.) - *Intelectuais nos Processos Políticos da América Latina*. Porto Alegre: UFRGS. **1985**
- STOLEROFF, Alan D.,** "Relações Industriais e Sindicalismo em Portugal", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 4, **1988**
- TIXIER, P.E.,** *Mutation ou Déclin du Syndicalisme? - le cas de la CFDT*. Paris: PUF. **1992**
- Vários,** *Cultures du Travail*. Paris: Maison des Sciences de l'Homme. **1993**
- VIANNA, L. W.,** "Os Intelectuais da Tradição e a Modernidade: os juristas da OAB", in SOARES, M.S.A. (Org.) - *Intelectuais nos Processos Políticos da América Latina*. Porto Alegre: UFRGS. **1985**
- WRIGHT, Eric O.,** *Classes*. London: Verso. **1985**