

VARIANTES DA CONCEPÇÃO SOCIOLÓGICA DA CLASSE MÉDIA

JOSÉ ALCIDES FIGUEIREDO SANTOS

RESUMO

O trabalho mapeia a evolução do processo de elaboração conceitual na sociologia contemporânea das noções de classe média e de posições intermediárias na estrutura social. As principais vertentes interpretativas são diferenciadas em abordagens focadas nas relações de emprego e em abordagens baseadas no controle de ativos ou recursos valiosos, em um entendimento mais estrito de recursos

produtores de valor, ou em formulações mais ampliadas. Demarcam-se as suas orientações teóricas e são apontadas certas contradições. O trabalho argumenta que a caracterização da classe média deve estar centrada na especificação dos mecanismos geradores da desigualdade econômica entre grupos.

PALAVRAS - CHAVE

Classe social, classe média, estratos intermediários, sociologia contemporânea.

INTRODUÇÃO

As noções de classe média e de posições intermediárias na estrutura social demandam um esforço especial de distinção conceitual e de clarificação analítica. Definir a classe média tem sido um empreendimento contencioso na sociologia¹. Embora a classe média diferencie-se entre os assalariados pela obtenção de vantagens baseadas no recurso em maior ou menor grau de mecanismos de “fechamento social”, persistem dúvidas se ela se constitui em uma entidade econômica, social e política distinta, quando são considerados os padrões de diferenciação intraclasse e entre classes (Devine 1997: 134-161). Nos estudos de classe e de estratificação social, particularmente no período mais recente, tem predominado a visão de que a classe média, de constituição um tanto heterogênea, possui um papel e uma posição diferenciada na sociedade contemporânea. Nos anos 80, configuraram-se as duas principais vertentes interpretativas que ainda hoje influenciam a reflexão sociológica (Butler 1995: 26-36). Essas alternativas podem ser agrupadas, de modo sintético, em abordagens de relações de emprego e de controle de ativos ou recursos valiosos. O enfoque baseado em ativos engloba desde o entendimento mais estrito de recursos produtores de valor até formulações mais estendidas, heterogêneas, sob a influência (ou não) das noções de capital e campo de Bourdieu. A apresentação das ideias representativas das abordagens se faz acompanhar ao final de certas ponderações críticas em pontos que foram considerados pertinentes à finalidade do artigo. Ao mapear o processo de elaboração do conceito de classe média na sociologia contemporânea, este trabalho objetiva de modo especial enfatizar a importância do elo com uma teorização dos mecanismos da desigualdade econômica entre grupos. Tendo em vista essa preocupação, destacam-se os nexos dos empregos de classe média com os processos de geração de vantagens e desvantagens entre categorias baseados na aquisição de atributos relevantes de classe, reserva de oportunidades, controle de atividade e apropriação de resultados do trabalho social.

¹ Na economia tradicional, essa questão quase não existe, pois se adota uma solução puramente estatística, majoritariamente baseada na localização do “meio” de um ordenamento das pessoas no critério de renda, consumo ou alguma outra medida econômica quase contínua. Ver uma comparação entre a visão econômica e a sociológica em Tortche e Lopez-Calva (2012). De modo um tanto indiferente às questões teóricas, na atualidade, economistas e técnicos do próprio governo andam “fixando” a faixa de renda que delimita a “classe média” no Brasil, o que naturalmente dá lugar a “critérios” que servem para manipular a representação da sociedade brasileira.

Os conceitos de situação de mercado e situação de trabalho, formulados originalmente por David Lockwood no estudo *The Blackcoated Worker* (1958), foram utilizados na sociologia contemporânea para estabelecer distinções entre a classe média, os segmentos intermediários e a classe trabalhadora. A situação de mercado corresponde à “posição econômica restritamente concebida, consistindo da fonte e dimensão da renda, grau de segurança de emprego, e oportunidade de mobilidade ascendente” (Lockwood 1989: 15). Já a situação de trabalho representa o conjunto de relações sociais no trabalho em que o indivíduo está envolvido com outros empregados, supervisores, gerentes ou consumidores, em virtude da sua posição na divisão do trabalho (Lockwood 1989: 15 e 205). O esquema de classe de John Goldthorpe e parceiros, aplicado em estudos de mobilidade social, até o final dos anos 80 delimitava as posições de classe com base na “combinação” de categorias ocupacionais comparáveis em termos de situações de mercado e trabalho (Goldthorpe 1980: 39). A partir do grande estudo comparativo de mobilidade social nos países desenvolvidos (Casmin), concluído no início dos anos 90, uma formulação revista passou a justificar as demarcações entre as categorias de classe social. As relações entre as posições de classe dentro dos mercados de trabalhos (situação de mercado) e das unidades de produção (situação de trabalho) foram diferenciadas “em termos das relações de emprego que elas supõem” (Erickson e Goldthorpe 1992: 37). As relações de emprego são caracterizadas conforme o status do emprego e a forma de regulação da relação de emprego. Em termos de status de emprego, distinguem-se basicamente as posições de empregador, autoempregado e empregado. A classificação do Reino Unido e a proposta para a União Europeia distingue adicionalmente a posição de classe de “excluído”, formada por aqueles que involuntariamente nunca trabalharam ou que estão em desemprego de longa duração (Rose e Harrison 2010: 10). A natureza da relação de emprego entre os assalariados envolve o modo de troca de trabalho por recompensas. As diferenças entre os modos de regulação da relação de emprego decorreriam das respostas das organizações empregadoras aos problemas básicos de monitoramento do trabalho e de especificidade de ativos humanos. Existem riscos contratuais quando o montante e a qualidade do trabalho não podem ser monitorados diretamente ou facilmente. A especificidade de ativos se manifesta na presença de elevado montante de qualificações ou conhecimento específico do emprego ou da organização. Essa particularidade pode estar associada ou não ao alto investimento do empregador nas competências de trabalho dos empregados. Os contratos de trabalho e as distinções de classe entre os empregados variariam conforme a presença e a força desses dois componentes (Goldthorpe 2000a; Rose e Harrison 2010). As relações de emprego não são definidas intrinsecamente pelas tarefas de trabalho (manual ou não manual) nem pelos papéis de trabalho. A noção de

relação de emprego enfatiza a natureza das recompensas obtidas do trabalho, tanto em termos vigentes quanto prospectivos na trajetória de emprego, e não primariamente a natureza do trabalho desenvolvido (Goldthorpe 1995: 315-6). Os tipos de trabalho importam basicamente devido às suas implicações em termos de monitoramento e especificidade de ativos. A atividade de trabalho afeta a relação social de contratação de trabalho, por exemplo, na medida em que possa ou não ser submetida a controle externo através de mensuração e supervisão (Goldthorpe 2000a: 215-6).

Entre os empregados, estabelece-se uma distinção chave entre os empregos regulados por uma relação de serviço e aqueles baseados em contrato de trabalho. Esses conceitos seriam de natureza tipo-ideais. A relação de contrato de trabalho se caracteriza por promover uma troca específica e de relativamente curto prazo de dinheiro por trabalho. Neste modelo de relação, os “empregados ofertam quantidades mais ou menos descontínuas de trabalho, sob a supervisão do empregador ou do agente do empregador, em troca de salários que são calculados sob a base de ‘unidade’ ou ‘tempo’” (Erickson e Goldthorpe 1992: 41). Na relação de serviço, estabelecem-se termos de troca mais duráveis, difusos, baseados em autonomia e compensações, em decorrência da necessidade de delegar autoridade (caso das funções gerenciais) e da necessidade de se valer de conhecimento especializado e perícia (caso das funções profissionais) que as organizações empregadoras desenvolvem (Goldthorpe 1982: 170). A relação incorpora importantes elementos prospectivos, tais como incrementos salariais em uma escala estabelecida, garantias de segurança e oportunidades bem definidas de carreira (Erickson e Goldthorpe 1992: 41-42). A relação de serviço serviria melhor à eficiência produtiva. A contribuição para a efetividade organizacional incrementa o valor total do contrato oferecendo vantagens igualmente para empregador e empregados (Goldthorpe 2000b: 1579). A diferenciação interna na classe de serviço entre gerentes e profissionais envolveria mais aspectos da situação (*situs*) de trabalho ou ocupacional. O esquema de classe, por não ser conceitualmente ocupacional, tem justamente o propósito de agregar ocupações que são heterogêneas em vários dos seus atributos, inclusive tarefas e papéis de trabalho, mas compartilhariam da mesma relação de emprego que define o modo de troca de trabalho por recompensas (Goldthorpe 1995: 319).

As duas formas básicas de regulação do emprego podem sofrer “modificações”, ou seja, cada uma pode ser efetivada em diferentes graus. Uma forma “modificada” (mais favorável) de contrato de trabalho existira em ocupações técnicas (qualificadas) de menor grau e nas ocupações não manuais de rotina (ocupações administrativas, serviços e vendas). Já uma forma “modificada” (menos favorável) da relação de serviço ocorreria entre as ocupações gerenciais e profissionais de menor grau e os técnicos de maior grau (Rose e Harrison 2010: 11-13). Além disso, o esquema de classes de Goldthorpe concebe a existência, entre os empregados, de duas posições de classe “intermediárias” no sentido da relação de emprego combinar de forma mista regras da relação de serviço

e de contrato de trabalho. De um lado, estariam as posições não manuais de rotina, envolvendo usualmente tarefas de escritório, vendas e serviços pessoais que existem nas franjas das burocracias profissionais, administrativas e gerenciais. De outro, encontram-se as posições técnicas de menor grau e as posições de primeira linha de supervisão cujos titulares trabalham próximos dos simples empregados, ainda que em certos aspectos deles se diferenciem (Erickson e Goldthorpe 1992: 43-44). Tendo em vista a prioridade dada à noção de relação de emprego, o critério de formas de regulação mistas entre a relação de serviço e de contrato de trabalho pode ser aplicado a diferentes tipos de ocupações manuais e não manuais.

A pequena burguesia forma uma distinta classe intermediária. Este agrupamento envolve os pequenos proprietários, artesãos etc., não profissionais, que são subdivididos entre aqueles com empregados e os sem empregados. Entretanto, os pequenos proprietários e os autônomos profissionais são agrupados juntos com os empregados profissionais, o que significa priorizar o status profissional na definição de classe deste grupo. Os autoempregados na produção primária formam um bloco com os pequenos proprietários agrícolas, devido, em particular, à questão dos padrões de mobilidade típicos dos estratos rurais.

O crescimento do emprego não manual em décadas recentes ocorreu em maior grau nas ocupações profissionais, administrativas e gerenciais, em comparação às ocupações de escritório, de vendas e serviços de menor nível. Além da dimensão de mudanças social para uma economia de serviços, essas tendências refletem alterações tecnológicas e organizacionais que afetam a composição ocupacional ao nível das unidades de produção, assim como o conteúdo técnico e social dos empregos gerados (Goldthorpe 1992: 127-30). As mudanças na estrutura ocupacional resultaram em um aumento de ocupações que são categorizadas como de “classe média”. A diversidade e a heterogeneidade dessas ocupações têm sido lembradas como argumentos de que classe média não seria uma entidade singular. Em que pesem a fragmentação e a instabilidade existente entre esses diferentes grupos, por serem relativamente privilegiados, estão em melhor posição de defender e transmitir as suas vantagens (Crompton 2008: 104). Ken Roberts considera que não é difícil demonstrar que as ocupações de classe média possuem distintas situações de trabalho e mercado. Na maioria das organizações, mantém-se uma divisão entre graus intermediários (administrativos e laboratoriais) e níveis gerenciais e profissionais. Os empregos são diferentes não apenas nos títulos, mas igualmente nas escalas salariais, compensações oferecidas, e perspectivas de promoção. A dificuldade maior seria caracterizar a existência de traços sociais, culturais e políticos comuns (Roberts 2011: 133-4). Um julgamento mais abrangente do predomínio na estrutura social de uma formação unitária ou fragmentada da classe média, ou classe de serviço, na visão de David Lockwood, deve considerar as dimensões econômica, relacional e normativa. A dimensão econômica envolve as características do emprego e as perspectivas de carreira.

O aspecto relacional se refere à existência ou não de padrões exclusivos de interação social através do casamento e da associação informal. A dimensão normativa diz respeito ao grau de compartilhamento de valores e crenças que se manifestam no comportamento. As disputas existentes giram em torno do critério pelo qual a classe pode ser considerada “bem formada”. A solução do problema envolve a definição de “quais montantes de diferenciação interna, com respeito a que níveis e medidas de formação de classe, valem como uma diferença de tipo em vez de uma diferença de grau” (Lockwood 1995: 9). Na avaliação de Ken Roberts, quatro tipos principais de divisões segmentariam os empregos de classe média. Existem diferenças de níveis hierárquicos, de poder profissional e de recompensas entre os empregos. Distinções se formam entre os setores público e privado. Profissionais e gerentes representam diferentes tipos de ocupações. As vantagens relativas dos profissionais estariam aumentando nas últimas décadas. Estabelecem-se divergências de estilos de vida, embora os grupos converjam na habilidade de discutir e compartilhar os vários gostos uns com os outros. Discute-se então a questão de se as ocupações e carreiras têm características suficientemente comuns para constituir uma única classe ou se na verdade existiriam duas ou mais classes médias. Essas distinções na classe média, no entanto, ficam menores quando são confrontadas com o divisor que distancia esses grupos da classe trabalhadora (Roberts 2011: 138-55).

Importantes mudanças nas situações de trabalho e mercado de trabalho dos profissionais e gerentes estariam comprometendo o modelo de relação de serviço proposto por John Goldthorpe. O modelo tradicional de carreiras gerenciais vem sendo abalado pela crescente maleabilidade da estrutura organizacional das firmas diante de ambientes mais complexos e imprevisíveis, da interiorização de regras de mercado nas relações entre as unidades integrantes das organizações, da diluição das distinções entre os gerentes e os outros profissionais nas estruturas do trabalho, do uso interno de funções gerenciais “exteriorizadas”, do aumento do movimento de gerentes entre as firmas e das novas ideologias de carreira que enfatizam o “marketing pessoal” em vez da lealdade organizacional. O modelo tradicional de profissionalismo vem também enfrentando um conjunto de desafios e limitações, ainda que em menor grau, em decorrência da burocratização das profissões nas grandes organizações, do ceticismo público na capacidade resolutiva dos profissionais, da crescente competição no interior de muitas profissões, da ênfase no valor mercantil de uma perícia puramente técnica e da problematização da divisão de trabalho de gênero que sustentava as carreiras profissionais masculinas (Martin 1998). Entretanto, na caracterização das posições de classe média, a noção de relações de emprego atribui mais importância à compensação usufruída em termos de salário e aumentos incrementais, segurança de emprego e direitos de pensão e oportunidades bem definidas de carreira. Estes aspectos permanecem importantes quando os membros da classe de serviço desfrutam de continuidade de empregabilidade ainda que não de continuidade de emprego (Goldthorpe 1995: 325). Estudo abrangente

e atual de MacGovern et al. mostra que as relações de emprego na Inglaterra, em termos de formas contratuais, estabilidade de emprego e carreiras, não estão se tornando contingentes às condições e às oportunidades de curto prazo do mercado. Já os sistemas de incentivo e controle estão sendo crescentemente aplicados aos gerentes e profissionais com a finalidade de sinalizar e focalizar as prioridades organizacionais. Em vez de substituição ou enfraquecimento, constata-se na verdade um movimento de expansão, porém com considerável adaptação, das formas internalizadas de emprego, baseadas em complexos sistemas de controle e incentivo, face às pressões competitivas externas do mercado (MacGovern et al. 2008: 283-91). As carreiras de classe média estão sendo submetidas a alterações. Os empregos estão submetidos a maior avaliação e responsabilização, as promoções são menos automáticas e as trajetórias envolvem mais reposicionamentos. Mudaram as “regras do jogo” para obter e garantir as recompensas mais privilegiadas (Roberts 2011: 137).

John Scott propõe um agrupamento tripartite das classes que compõem a nova classificação socioeconômica do Reino Unido. As classes privilegiadas seriam constituídas pelos grandes empregadores e a alta gerência mais os profissionais de grau elevado. As classes intermediárias combinariam o amplo agrupamento de profissionais e gerentes de menor grau, as ocupações intermediárias, os autoempregados e pequenos empregadores e, por fim, os técnicos e supervisores. Neste desenho, os dois blocos da “classe de serviço” perdem a sua unidade e vão compor configurações diferenciadas. Na base da estrutura social, formando as classes subordinadas, encontram-se as ocupações de semirrotina, as ocupações de rotina e, por último, os nunca empregados ou desempregados de longa duração. As grandes diferenças nas situações de mercado dos segmentos intermediários fazem com que não tenham o grau de homogeneidade econômica alcançado pelas classes subordinadas. Estão aproximados mais pelo seu distanciamento da classe trabalhadora subordinada. Os fatores constituintes das situações de classe intermediárias seriam as grandes burocracias com as suas hierarquias gerenciais e profissionais, cujo funcionamento se baseia na qualificação educacional, na competência técnica, na avaliação de desempenho e na promoção competitiva (Scott 2006: 38 e 56-9). A situação da Inglaterra serve para discutir a realidade das duas principais configurações de classes intermediárias assalariadas e não assalariadas. Estes grupos se caracterizariam por não estar nem bem perto do topo (classe média), com vantagens claras a defender, nem perto da base (classe trabalhadora) com tudo a ganhar. No primeiro grupo, estariam os trabalhadores não manuais de menor grau. A principal característica de classe do primeiro grupo seria o fato de não ter sido absorvido nem na classe trabalhadora nem na classe média. Representa um estrato que é definido mais pelo que não é. O segundo grupo consiste da pequena burguesia, composta de contas-próprias e proprietários de pequenos negócios. Eles são agrupados na mesma classe, pois possuem uma situação distinta e comum de trabalho; eles conduzem a sua atividade, são os donos do negócio.

Os negócios variam em tamanho, lucro e solidez, mas possuem muita coisa em comum (Roberts 2011: 121-5).

Uma ampla investigação comparativa internacional do “retorno” do auto-emprego nos países de economia avançada revelou as novas facetas dessa atividade. Constatou-se o declínio da pequena-burguesia tradicional e também do auto-emprego baseado em “ofício”, e a crescente heterogeneidade dominante nesse segmento. O auto-emprego mostra-se frequentemente como uma atividade individual, crescentemente com a presença feminina e envolve tanto as profissões liberais quanto os domínios historicamente associados com atividades marginais. Em uma avaliação esclarecedora sobre a natureza de classe da atividade, sugere-se que este novo auto-emprego não conduz necessariamente à criação de pequenas empresas e não pode ser equiparado a uma atividade empresarial (Arum e Muller 2004). As diferenças entre as sociedades em termos de recursos, oportunidades e constrangimentos para o auto-emprego geram variações na estrutura e nos determinantes desta atividade. Ela emerge de um jogo complexo que envolve ação individual, família, Estado e mercado. A sua ressurgência vem acompanhada de uma transformação da natureza da atividade, em que se destaca a heterogeneidade das suas formas. Nos Estados Unidos, o auto-emprego masculino tem se tornado mais polarizado com o crescimento simultâneo das suas formas mais vantajosas e desvantajosas. O auto-emprego feminino tem crescido a uma taxa maior que o masculino, particularmente em ocupações não qualificadas (Arum 2007).

Dois outros estratos passíveis de ser agregados às classes intermediárias são esquadrihados na literatura sociológica: os supervisores de trabalho manual e os técnicos e tecnólogos. Supervisores são antigos trabalhadores manuais, não têm o status de carreira, e seu trabalho mantém-se no chão da fábrica. Na nova classificação oficial da Inglaterra, parte dos técnicos e tecnólogos é agrupada no estrato não manual inferior (técnicos de laboratório), parte na classe trabalhadora (controladores e técnicos de processos produtivos) e outras ocupações mesmo na classe média. A prática corrente na sociologia inglesa não trata nenhum dos dois grupos como intermediários (Roberts 2011).

A classe de serviço é concebida por Goldthorpe como uma categoria unitária, pois o princípio da relação de serviço se aplicaria a todas as ocupações que a constituem. Recorrendo a contribuições diversas, Daniel Oesch (2006) defende a existência de divisões de *lógica do trabalho* dentro da classe de serviço. Goldthorpe pecaria por considerar apenas a racionalidade da organização empregadora ao enfrentar problemas de agência e escolher entre formas diferenciadas de regulação da relação de emprego. Ao incorporar a perspectiva do empregado, existem diferenças relevantes entre os grupos assalariados gerencial-administrativo e profissional-perito. Os gerentes dependem do exercício de autoridade dentro de hierarquias administrativas. Como o seu sucesso depende do sucesso da organização, tendem a mostrar um nível elevado de lealdade à

organização. Os profissionais dependem mais diretamente do exercício de conhecimento especializado e perícia. Eles são capazes de usar o seu conhecimento em uma variedade de contextos e teriam uma menor identificação com a organização empregadora. Existiriam dentro do grupo profissional, além disso, diferenças de orientação e lealdade prioritária entre os especialistas técnicos e os especialistas nos serviços sociais e culturais. Especialistas técnicos exerceriam um conhecimento altamente instrumental para a operação das organizações. Já os especialistas sociais e culturais estariam engajados em contato regular com clientes e trabalhariam em uma lógica interpessoal cujas normas e lealdades enfraquecem a orientação organizacional. “Dependendo se a ocupação envolve a administração do poder organizacional, o manuseio de perícia técnica ou lidar com as demandas sociais de pessoas”, justifica Daniel Oesch, “a lógica de trabalho e consequentemente a orientação primária diferem de maneiras fundamentais” (Oesch 2006: 61). Walter Muller (1999) argumenta que o exercício de autoridade delegada ou conhecimento perito conduz a condições de relação de serviço bem diferentes na sua natureza. Ao ser considerada a perspectiva do empregado, estas diferenças têm relação, de um lado, com a participação no poder organizacional e, de outro lado, com a defesa da autonomia profissional contra a autoridade organizacional. Entre os profissionais, cabe distinguir entre os especialistas técnicos e aqueles profissionais dos serviços culturais e sociais que interagem com clientes e que precisam responder às preocupações deles. Defende a necessidade, neste ponto, de uma conceituação de classe mais adequada. Embora mantenha em aberto a questão final de se tratarem de diferentes classes ou de segmentos da classe de serviço, mostra que na Alemanha as orientações políticas desses setores são claramente diferentes (Muller 1999).

Os fundamentos teóricos do modelo de “relações de emprego” de Goldthorpe foram avaliados empiricamente com base em um conjunto de dados suíços especialmente apropriados para esta finalidade. A noção teórica de relação de serviço expressaria um modo mais duradouro de transação econômica em que predominaria a dependência recíproca entre empregados e empregadores. A noção típico-ideal oposta de relação de contrato de trabalho, na interpretação de Tahlin (2007), parece refletir uma visão contingente de mercado de trabalho em que trabalhadores e empregadores são relativamente independentes uns dos outros. Neste enfoque de relação de emprego, não são teorizadas nem se atribui importância às situações de dependência assimétrica (isto é, dominação) entre os atores. Entretanto, as relações assimétricas podem ser mais comuns e ter maiores implicações para a realização de recompensas, do que os casos de dependência (ou independência) entre as partes. Ao serem usados dados que permitem mensurar diretamente esses pressupostos, os resultados obtidos na investigação conflitam com os principais elos da cadeia explicativa associada à abordagem de relações de emprego, ou seja, os fatores determinantes (riscos contratuais), os fatores correlatos (relações de dependência) e os resultados esperados (recompensas econômicas) da presença de

especificidade de ativos (Tahlin 2007). Ao responder à crítica de Tahlin, Goldthorpe alega atribuir um sentido bem limitado e preciso à questão do grau de “dependência recíproca” entre empregados e empregadores. Na presença de especificidade de ativos, a relação de serviço permitiria dividir os custos e benefícios entre as partes e reduzir a probabilidade de perda geral de valor produtivo. Já os problemas de monitoramento emergem das assimetrias de informação entre o agente e o empregador, mas não implicam risco de perda de valor associado ao término do contrato. A abordagem que propõe focalizaria os aspectos “intrínsecos” da relação de emprego, derivados dos problemas de monitoramento e especificidade de ativos, que podem estar, ou não, extrinsecamente associados com relações de dependência (ou dominância) entre as partes. As relações de poder de barganha entre empregador e empregados dependem das condições variáveis do mercado de trabalho, e constituem, na sua visão, um componente extrínseco à relação de emprego. Com a finalidade de evitar uma confusão entre o é intrínseco e extrínseco à relação de emprego, Goldthorpe optou por suprimir da sua formulação a ideia de “situação de mercado” dos empregados (Goldthorpe 2005: 57-8). Em termos de evidências empíricas, estudo baseado em dados ingleses avaliou positivamente a tese de Goldthorpe de que os empregados são tratados diferenciadamente pelos empregadores, ao definir os contratos de trabalho, pois as ocupações que possuem diferem em termos de dificuldade de monitoramento e especificidade de ativos. Regra geral, as categorias de classe se posicionam conforme o que seria teoricamente esperado, dentro do espaço bidimensional formado pelos indicadores de dificuldade de monitoramento e especificidade de ativos humanos. As ocupações intermediárias de trabalhadores de escritório, secretárias e outras posições administrativas de menor grau, não se ajustam facilmente ao esquema, revelando a ambiguidade desses grupos. Na classe de serviço, os gerentes e profissionais de grau elevado formam um conjunto bem similar nas duas dimensões. Os níveis e os tipos de recompensas recebidos pelos empregados, tendo em vista o seu trabalho e as suas qualificações, são aqueles que tendem a maximizar o seu desempenho organizacional, ajustando-se ao critério de eficiência econômica subjacente às diferenciações de Goldthorpe entre as classes de empregados (MacGovern et al. 2008: 69-95).

Podem ser delimitados dois momentos marcantes na trajetória da abordagem de relação de emprego quando se focaliza o seu suporte teórico. Em um primeiro momento, as noções de situação de mercado e situação de trabalho contribuíram para focalizar e situar distinções empíricas relevantes nas condições de emprego. Entretanto, não existia propriamente uma teorização causal concatenada que integrasse estes critérios e fosse além do papel heurístico das formulações realizadas. Os fundamentos das distinções não se mostraram claros nem bem articulados entre si. Não foram elaboradas exatamente quais eram as distinções que mais importavam, por que essas situações importavam e qual era a sua contribuição relativa na caracterização de classe. A noção de “classe de serviço”,

elaborada de modo mais articulado no início dos anos 80, representou uma primeira incursão na busca de fundamentos teóricos para a heterogeneidade de classe emergente no interior do trabalho assalariado (Goldthorpe 82). Ainda assim, Goldthorpe continuou a ser criticado por usar um conceito de classe desconectado de uma teoria explicitamente formulada da desigualdade (Sorensen 1991). Na passagem para os anos 90, a noção de relação de emprego emergiu como o grande eixo conceitual usado para interpretar as diferenciações de classe associadas às distintas condições de trabalho e de mercado. A forma de regulação da relação de emprego, ou a natureza do contrato de trabalho, adquiriu uma primazia conceitual, embora a justificativa apresentada ainda carecesse de melhor desenvolvimento. O trabalho teórico empreendido a partir daí parece ter promovido certo distanciamento paulatino da visão clássica weberiana de que a situação de classe se baseia na “capacidade de mercado” mobilizável pelo seu possuidor. A manifestação patente disso pode ser constatada na supressão final de qualquer justificativa conceitual baseada na ideia de “situação de mercado” dos assalariados (Goldthorpe 2005: 57-8). Goldthorpe foi buscar na literatura da economia organizacional ideias que fundamentassem as diferenças entre os contratos de trabalho. Esta abordagem tem sido criticada por dar mais peso aos argumentos de eficiência e minimizar as questões relativas ao poder de barganha entre empregadores e empregados (Breen 2005: 39). Além disso, a noção de relação de emprego como um princípio de classificação dos contratos de trabalhos ou da forma de regulação da troca de trabalho por recompensas supõe que a lógica da “racionalidade capitalista” se impõe plenamente às relações de trabalho através da dominância em larga escala do trabalho assalariado na população ativa, da concentração significativa da atividade corporativa e da desregulamentação avançada do mercado de trabalho (Maloutas 2007: 450). As categorias empíricas do esquema de classe, como atualmente operacionalizadas, estão sistematicamente relacionadas a importantes dimensões da desigualdade em diferentes países e levantamentos de dados. Entretanto, em termos de fundamentos teóricos, as marcantes discrepâncias entre os resultados suíços e ingleses, focalizados na mensuração e na validação dos conceitos subjacentes, sugerem limitações no modelo de escolha racional dos contratos de trabalho proposto por Goldthorpe. Não é certo que este modelo seja adequadamente aplicável à diversidade de estruturas socioeconômicas e configurações institucionais das sociedades capitalistas desenvolvidas, emergentes e periféricas. Os mecanismos de reserva de oportunidades, poder de barganha e apropriação econômica, relevantes para entender a constituição de vantagens e desvantagens entre grupos, são no máximo admitidos como elementos extrínsecos às relações de emprego. Os critérios de “racionalidade capitalista” plenamente imposta às relações de trabalho, riscos contratuais enfrentados pelos empregadores e maximização da eficiência produtiva, parecem constituir pressupostos restritivos para uma adequada fundamentação da natureza dos empregos de classe média.

A clarificação conceitual da localização estrutural da classe média foi considerada como essencial para o entendimento da complexidade dos interesses de classe e dos processos de formação de classe e das suas coalizões no capitalismo contemporâneo (Wright 1989: 270). No âmbito da tradição marxista, caberia tomar como ponto de partida as quatro estratégias analíticas gerais desenvolvidas até o final da década de 70 enfocando a problemática das situações de “classe média” na estrutura de classe. O balanço crítico dessa literatura, realizado por Erik Wright, situa a diversidade de soluções preconizadas e suas contradições (Wright 1980).

Dentro de uma visão de polarização simples da estrutura de classe, enfatizou-se o papel das transformações da divisão técnica do trabalho na geração de novas divisões ou estratos dentro das classes mais do que propriamente entre as classes. Chegou-se ao extremo de conceber que as funções gerenciais representariam um estrato de elite da classe trabalhadora. Wright fez três críticas básicas a tais concepções: 1) elas reduzem as relações sociais de produção a uma relação unidimensional de posse ou propriedade econômica; 2) identificam como meras funções técnicas atividades que devem ser pensadas como aspectos das relações sociais de produção; 3) incluem na classe trabalhadora posições com interesses de classe radicalmente opostos (Wright 1980).

Uma segunda estratégia colocou muitas das categorias de assalariados dentro de uma denominada nova pequena burguesia. Interpretaram-se as habilidades intelectuais como representando uma forma de “propriedade” que permite obter privilégios especiais. Entretanto, o que define a posição de classe, ponderou Wright, não é a habilidade em si mesma, mas a relação de produção a que está associada. A existência de uma nova pequena burguesia foi caracterizada com a mobilização da noção de trabalho improdutivo. Nicos Poulantzas agregou ao critério principal de trabalho improdutivo o papel coadjuvante das relações ideológicas e políticas de dominação (Poulantzas 1978). Wright observou criticamente que a linha de demarcação entre trabalho produtivo e improdutivo em muitos casos não implica divergência fundamental de interesses econômicos. Realçou, além disso, que as localizações objetivas de trabalho assalariado improdutivo são qualitativamente diferentes da pequena burguesia tradicional. Além do argumento da “ideologia comum” ser inconsistente com o postulado marxista de caracterizar as classes pelas relações sociais de produção, a “nova” e a “velha” pequena burguesia diferem muito em termos ideológicos. A nova pequena burguesia foi, por fim, definida como posições não capitalistas que recebem renda superior ao valor da sua força de trabalho. Wright questionou o estabelecimento de posições de classe simplesmente em virtude de suas rendas elevadas e superiores ao custo da própria força de trabalho qualificada (Wright 1980).

Uma terceira estratégia alternativa colocou os segmentos de assalariados situados fora da classe trabalhadora em uma nova classe denominada “Classe Profissional e Gerencial”. Esta nova classe envolveria os trabalhadores assalariados intelectuais. Suas funções principais na divisão social do trabalho caracterizam-se como de reprodução da cultura capitalista e das relações de classe capitalistas. Wright apontou problemas na unidade de classe dessas posições e lembrou que raramente os efeitos funcionais são coincidentes de modo completo com as posições estruturais (Wright 1980).

A quarta estratégia interpretou estas posições não polares como representativas de “localizações contraditórias dentro das relações de classe”. Guglielmo Carchedi (1977) apresentou uma versão funcional e o próprio Wright defendeu uma versão estrutural desta estratégia. O coração da análise Carchedi gira em torno da função cumprida por posições específicas dentro das relações sociais de produção. No capitalismo monopolista, existe a função do capitalista global que é o controle e a vigilância do processo de trabalho. Já a função do trabalhador coletivo envolve a participação na produção de valores de uso e trabalho não pago apropriado. As localizações de classe contraditórias representam posições que estão excluídas da propriedade econômica dos meios de produção, mas participam tanto da função global do capital como da função do trabalhador coletivo (Carchedi 1977). Wright destacou que a análise de Carchedi considera erroneamente todas as atividades que são tecnicamente necessárias para a produção como parte da função do trabalhador coletivo. Em meados dos anos 70, Wright procedeu a uma análise da subordinação dentro da produção envolvendo o capital monetário, o capital físico e o trabalho. Constituem-se na estrutura social “localizações contraditórias dentro das relações de classe” quando em uma dessas dimensões são compartilhadas simultaneamente as características relacionais do trabalho assalariado e do capital. Gerentes e supervisores ocupam localização contraditória entre classe trabalhadora e classe capitalista. Pequenos empregadores ocupam localização contraditória entre pequena burguesia e a classe capitalista propriamente dita. Empregados semiautônomos ocupam localização contraditória entre pequena burguesia e classe trabalhadora. (Wright 1980).

Em uma reorientação autocrítica, sob a inspiração da obra de John Roemer , Erik Wright em seu livro *Classes* (1985) vinculou a noção de classe à ideia de exploração determinada pelas desigualdades nas distribuições dos ativos produtivos. Roemer analisou as transferências de excedente baseadas nas desigualdades de ativos físicos (alienáveis) e de ativos de qualificação (inalienáveis) (Roemer 1989). Wright considerou adicionalmente os ativos de força de trabalho e os ativos organizacionais. No capitalismo, regra geral, cada um possui uma unidade do ativo de força de trabalho. O ativo organizacional decorre do fato da organização ser um recurso produtivo específico frequentemente controlado através de uma hierarquia de autoridade. Situou então a existência de dois tipos distintos de situações de classe contraditórias, não polarizadas, dentro das relações de exploração.

Existem situações de classe que não são nem exploradoras nem exploradas, cobrindo a realidade da classe média “tradicional” (pequena-burguesia etc.). Já a “nova classe média” corresponde a situações que são ao mesmo tempo exploradoras e exploradas devido aos diferentes nexos de ativo-exploração (Wright 1985). Entretanto, na obra *The Debate on Classes*, ao reavaliar essa abordagem, Wright voltou a tratar explicitamente a autoridade como uma dimensão das relações de classe entre os empregados e reformulou a sua interpretação do papel dos ativos de qualificação (Wright 1989). Gerentes e supervisores exercem um poder delegado da classe capitalista na medida em que se engajam em práticas de dominação dentro da produção. Essa posição estratégica, particularmente dos gerentes, na organização da produção enseja a exigência de uma porção do excedente social sob a forma de rendimentos relativamente elevados. Perícia e qualificação designam um ativo incorporado na força de trabalho que aumenta o seu poder nos mercados e processos de trabalho. Essa força de trabalho “incrementada” é muitas vezes atestada sob a forma de credenciais. A ênfase em credenciais deve-se ao seu status relativamente claro de “direito de propriedade”. Entretanto, uma credencial formal se torna a base para vantagens apenas quando está combinada com um emprego que a requer (Wright 1985: 152). Os mecanismos de reserva de oportunidades sobre qualificações e conhecimento podem garantir ao empregado autonomia face à dominação no trabalho e redução ou mesmo neutralização da exploração (Wright 2009: 8). As localizações de “classe média” são pensadas como localizações contraditórias e localizações privilegiadas de apropriação (*privileged appropriation location*) entre os empregados, e abrangem todos os tipos de gerentes e especialistas mais os supervisores qualificados. Privilégios baseados em perícia e qualificação constituiriam mais uma diferenciação de estrato dentro das classes, embora a capitalização do excedente apropriado possa gerar um novo tipo de localização contraditória. A classe média demarca-se da classe trabalhadora “pura” formada pelos empregados que, tendo posição subordinada nas dimensões de autoridade e de qualificação, são cumulativamente não gerentes e não qualificados. A classe trabalhadora “ampliada”, além disso, abarcaria os supervisores não qualificados (Wright 1997: 23-4 e 447).

A “primeira geração” de estudos comparativos da estrutura de classe abordou as diferenças nacionais na dimensão do crescimento das classes médias, utilizando dados secundários de distribuições ocupacionais ajustadas. Países como Inglaterra, Estados Unidos e Suécia, por diferentes razões, mostraram contar com estratos gerenciais ou profissionais de maiores dimensões. A “segunda geração” de estudos, iniciada por Erik Wright no início dos anos 80, lançou mão de um conjunto complexo de medidas diretas para determinar o que as pessoas fazem nos seus empregos. Essas informações mais precisas permitiram oferecer interpretações mais adequadas das variações na expansão das classes médias. Constatou-se que na Suécia os empregadores de todos os setores empregavam mais “trabalhadores do conhecimento”, retificando a visão anterior de

que essa característica decorreria da existência no país de um amplo setor de saúde, educação e serviços de bem estar. Já a proeminência das funções gerenciais nos Estados Unidos estaria ligada ao tipo distinto de sistema de “relações industriais” da economia americana (Myles e Teregun 1994). Entretanto, quando são consideradas as posições executivas mais elevadas, os dados trabalhados por Clement e Myles (1994) mostram que as diferenças entre os países avançados virtualmente desaparecem.

Wallace Clement e John Myles sugeriram, em um contraponto à abordagem estritamente “baseada em exploração” de Wright, que a demarcação de classe deve considerar fundamentalmente as relações de comando sobre os meios de produção e sobre a capacidade de trabalho dos outros. Esses critérios demarcam a existência de um bloco de classe de capitalistas e executivos que possuem a propriedade econômica real e comandam a força de trabalho dos outros. A nova classe média abarcaria aqueles que exercem “controle e monitoramento” sobre outros empregados ou jogam um papel de gerenciamento de menor nível sobre pessoas e orçamentos. Seriam então empregados não executivos que podem impor sanções sobre outros empregados ou que possuem alguma autoridade de desenvolvimento de política (*policy-setting authority*). Já a velha classe média constitui-se de autoempregados sem assalariados ou com poucos assalariados (Clement e Myles 1994).

John Westergaard (1995) enfatizou que a condição de classe não pode ser vista somente em termos de posições dentro de um conjunto complexo de funções econômicas interdependentes como comando estratégico, controle diário e fornecimento subordinado de trabalho. Todo modo de produção é também um modo de distribuição. A análise de classe deve considerar igualmente quem fica com que parte na distribuição do produto social. A situação da classe média não pode ser entendida somente em termos dos papéis dos empregos dentro do sistema de produção. Devem ser consideradas as formas de recrutamento para as funções, as experiências no curso da vida de sucesso ou adversidade, segurança ou insegurança, autonomia ou não no trabalho. A distinção entre empregos e carreiras permite entender muito das desigualdades de circunstâncias de classe relacionadas ao emprego. Dentro da classe média, inclusive, profissionais e gerentes constituem duas esferas parcialmente separadas de carreiras (Westergaard 1995: 18-9 e 155-60).

O conceito de reserva de oportunidades de Charles Tilly (1998), como bem notou Wright, pode ser pensado como o mecanismo central que diferencia os empregos de classe média da classe trabalhadora (Wright 2009: 9). No sentido geral, o mecanismo consiste em limitar a disposição de um recurso produtor de valor aos membros de um grupo. A noção enfatiza a exclusão (completa ou parcial) dos benefícios gerados pelo controle dos recursos. Os recursos mais relevantes para efeito de geração de desigualdades são aqueles de suprimento restrito, fáceis de circunscrever, sujeitos a apropriação, valorizados amplamente e capazes de produzir valor adicional em combinação com

outros recursos e/ou esforço coordenado (Tilly 1998 e 2005). Organizações e categorias sociais são fundamentais para criar e fazer com que as desigualdades se tornem duráveis. O poder relativo e o status das posições dentro das organizações regulam a distribuição dos recursos e das recompensas entre as posições. Distinções categóricas são usadas para mobilizar e legitimar a reivindicação de recursos no interior das organizações (Tomaskovic Devey et al. 2009). Os empregos de classe média seriam criados por processos de reserva de oportunidades, baseados particularmente em credenciais educacionais, envolvendo diferenciações categóricas e procedimentos organizacionais, que restringem a oferta ou controlam o acesso das pessoas aos empregos mais privilegiados. Os grupos profissionais caracterizam-se justamente pela capacidade de exercer “controle coletivo não apenas sobre o emprego, mas também sobre a distribuição e consumo de toda uma classe de bens e serviços” (Tilly e Tilly 1998: 29).

Na visão de Aage Sørensen (2000), o problema das classes médias poderia ser solucionado com a noção de localizações estruturais baseadas em direitos de propriedade, num sentido mais lato, sobre ativos produtores de rendas. Rendas são retornos de ativos cuja oferta é controlada pelo possuidor e que cria vantagens para este a expensas do não possuidor do mesmo ativo. As rendas de composição são criadas pela especificidade de ativos. As rendas de monopólio são criadas por ação coletiva de associações profissionais ou por rendas de qualificação, ligadas à qualidade do trabalho demandado, em que as oportunidades de treinamento são limitadas. Os empregos de classe média incorporariam relações mais fechadas e protegidas da competição dos de fora (Sørensen 2000). Pensadas como um lucro puro do possuidor, as rendas são capturadas pelo controle de ativos produtivos para os quais a demanda excede a oferta fixada. Ações instrumentais que constroem a oferta de ativos produtivos podem criar renda em qualquer mercado. Pode-se analisar nessa ótica como a taxa de salários varia em função do poder dos assalariados, ou de segmentos dos empregados, em negociar com os empregadores parte do quinhão da renda da empresa no mercado onde opera (Morgan e Tang 2007). As abordagens neomarxistas ou não marxistas, como a de Sørensen, compartilham a visão de que as variações de classe de recompensas são explicadas pela operação de diferentes tipos de rendas econômicas. As posições de classe média na estrutura de classe podem ser caracterizadas pelos recursos e poderes especiais que permitem extrair ou obter retornos de ativos “desproporcionais”, ou excedentes, aos custos de produção ou emprego do ativo (Western 2011).

Robert Perrucci e Earl Wysong (2002) propõem um modelo distribucional de classe baseado na posse de recursos comparáveis no curso do tempo. A distribuição e a combinação de quatro formas de capitais organizacionalmente controladas definiriam as localizações de classe. O capital de consumo é pensado usualmente como renda. O capital de investimento é aplicado pelas pessoas para criar mais capital. O capital de qualificação é formado pelo conhecimento especializado que as pessoas acumulam através da

experiência de trabalho, treinamento e educação. O capital social é representado pela rede de vínculos sociais no círculo familiar, de amigos e conhecidos. Esses quatro recursos básicos são considerados generativos de capitais, ou seja, podem produzir mais dos mesmos recursos ou podem contribuir para a produção de outro recurso. O topo da estrutura social nos Estados Unidos seria formado de uma “superclasse” de proprietários e empregadores maiores (1-2%) e uma classe privilegiada de gerentes e profissionais (13-15%). Compõe o grupo equivalente à “classe média” (termo evitado no livro) os altos e médios gerentes das corporações e das organizações públicas, além dos profissionais com qualificações credenciadas na forma de graus acadêmicos e profissionais. Diagnostica-se a existência de uma “classe confortável”, de menor densidade (10%), composta de ocupações semiprofissionais, como enfermeiras, professores, assim como proprietários de pequenos negócios, trabalhadores ou técnicos qualificados. Esses estratos mais “confortáveis” são aproximados da classe trabalhadora (Perrucci e Wysong 2002: 8-30).

As divisões de classe, na visão de Alejandro Portes (2010) são baseadas no controle de recursos de poder e na posse diferenciada de riqueza ou de recursos que conferem riqueza. Os sucedâneos nos Estados Unidos dos estratos de classe média, denominados como “trabalhadores de elite”, possuiriam qualificações excepcionais demandadas pelas principais organizações econômicas. São capazes de realizar uma acumulação de riqueza com base no trabalho pago. Eles são diferenciados das “classes dominantes”, de capitalistas e rentistas. Na América Latina, durante a era neoliberal, distingue-se a existência uma classe de executivos (1,6%), composta de gerentes e administradores de empresas grandes, médias e instituições públicas, cujos salários e bônus vinculam-se aos lucros das organizações. Situam-se os trabalhadores de elite (2,8%), formados de profissionais assalariados com treinamento universitário, e cujos salários derivam da posse de conhecimento cuja oferta mantém-se escassa no mercado. Especifica-se a pequena burguesia (8,5%) composta tanto de profissionais e técnicos por conta própria quanto de microempreendedores cujos quadros são pessoalmente supervisionados. Os executivos mais elevados e os profissionais, em conjunto com empregadores médios e grandes, integrariam as classes dominantes nos países da América Latina (Portes 2010).

O tratamento da questão da classe média, que reflete mais de perto a abordagem de Bourdieu contrapõe-se à tendência das tradições marxista e weberiana de tratar a classe média como uma entidade dada e pré-constituída na estrutura social. O espaço social é visto como um sistema de relações objetivas entre os mais importantes poderes e recursos em operação em uma sociedade. Os poderes sociais fundamentais dentro do espaço social são “sobretudo, o capital econômico - nas suas diferentes espécies -, o capital cultural e o capital social e também o capital simbólico (...) que é a forma percebida e reconhecida como legítima das diferentes espécies de capital” (Bourdieu 1989: 134-5). Ainda que se saliente a importância do capital econômico, como está dito, este representa também um *quantum* de força social e, no fundo, a sociedade é

apreendida como estratificação de poder (Ortiz 1983: 26). Os três eixos constitutivos do espaço social de poderes e recursos (volume, composição e trajetória) são concebidos como dimensões contínuas. Isso significa que o modelo de análise de classe de Bourdieu não postula a existência de linhas inerentes de demarcações estruturais. A especificação de classes (ou frações) discretas de classe neste “universo de continuidade” representa mais uma conveniência heurística (Weininger 2005: 86-90). As classes são formadas por constelações de condições de existência compartilhadas e os correspondentes conjuntos de disposições, mas as suas fronteiras são delimitadas apenas através do trabalho simbólico e político que gera identidade e ação de grupo social (Swartz 1997: 144-58). A noção de classe predominante na obra de Bourdieu não remete a um tipo particular de segmentação social, mas representa essencialmente um nome genérico para demarcar a existência de condições de existência diferenciadas. Trata-se de um princípio explanatório universal e funciona mais como “uma metáfora do conjunto total de determinantes sociais” (Brubaker 1985: 769). As classes se ancorariam na interrelação de estrutura e agência humana e existiriam como uma realidade produzida, reproduzida e transformada na história. As posições que se definem no espaço social envolvem a distribuição multidimensional das formas socialmente efetivas de poder ou capital econômico, cultural e social. A natureza, a composição e as disposições das classes médias nascem das lutas de distinção, formação de grupo e reprodução dos agentes situados no espaço social (Wacquant 1991). Os princípios de diferenciação mais poderosos, tais como o capital econômico e cultural, geram diferenças bem demarcadas apenas entre os agentes situados nos polos opostos das distribuições de poder ou capital. Esses fatores são menos efetivos justamente nas “posições intermediárias ou médias do espaço social”, assim como as relações entre práticas e posições são mais indeterminadas e embaralhadas, de maneira que existe neste âmbito mais espaço aberto para as estratégias simbólicas de definição das fronteiras entre os grupos (Bourdieu 1987: 12-3). As fronteiras da classe média são historicamente mutáveis e disputadas através de lutas econômicas, políticas e simbólicas entre as classes e sobre a própria formação da classe. Os agentes situados em vários pontos das zonas “médias” do espaço social podem ser ou não reunidos, em um processo de trabalho político de delegação e nomeação, em configurações coletivas que tomam a forma de uma ou mais “classes médias”. A classe média é necessariamente uma categoria mal definida. As investigações históricas e comparativas desses processos, por isso, devem estar no centro da agenda sociológica de estudo das classes médias (Wacquant 1991). Nesta abordagem não existem linhas inerentes de demarcações das classes médias no universo de continuidade do espaço social; neste sentido, “grupos reais” podem apenas ser heurísticamente identificados como agrupamentos de lugares (pontos) estreitamente conectados no campo social.

Savage et al. (1995) desenvolveram uma vertente de caracterização das classes médias baseada nos poderes causais potenciais e no emprego de distintos ativos. A

abordagem baseada em ativos coloca a questão de como os ativos são teoricamente reconhecidos como ativos. A solução desse problema envolve o diagnóstico dos processos causais que operam nas circunstâncias concretas (Savage e Butler 1995). A pequena burguesia tradicional tem o seu status econômico e social derivado do controle de ativos de propriedade. O controle de ativos organizacionais, que depende da situação dentro da organização, marca a posição do segmento gerencial da classe média. Os profissionais, por sua vez, traduzem o controle de ativos culturais, no controle de empregos privilegiados e de recompensas materiais. Nessa perspectiva, foram analisados os processos contemporâneos de reestruturação das classes médias. O desenvolvimento no capitalismo contemporâneo de uma série de inovações sociais e técnicas tem feito com que as firmas usem menos a mão visível das hierarquias gerenciais, em particular as formas de gerência média, e recorram mais aos mecanismos de mercado. Os padrões de carreira dos empregados de classe média, baseados em mercados de trabalho internos, têm sido solapados. O poder isolado dos ativos organizacionais de gerar benefícios é questionado. Neste contexto, os gerentes buscam crescentemente formas de conversão da sua posição gerencial em ativos mais valiosos. As estratégias de conversão de ativos envolvem o deslocamento para o auto-emprego ou a carreira de empreendedor. O movimento de gerentes no sentido do “profissionalismo”, entendido como a posse de ativos de habilidades com uma base cognitiva independente, parece ser menos viável que as tentativas de conversão de ativos organizacionais em ativos de propriedade. Os pequenos negócios assumem uma nova importância através da infusão dos gerentes e como provedores de serviços especializados para as grandes companhias. No tocante ao “profissionalismo”, a questão crucial diz respeito à análise de como os ativos culturais são aplicados em contextos particulares visando propiciar recompensas privilegiadas. A perícia profissional dos assalariados sempre tem que ser aplicada a contextos específicos através de “projetos organizacionais”. O poder profissional não vem sendo propriamente minado, mas talvez esteja inserindo-se em um novo tipo de “projeto organizacional”. No geral, o uso dos ativos culturais vem expandindo-se (Savage et al. 1995: 58-79). As situações de trabalho e mercado dos profissionais e gerentes, que formam o centro da classe média, estariam sofrendo mudanças importantes. Savage sugere que as “carreiras” de classe média estariam se “individualizando”. As carreiras de classe média, por uma confluência de fatores, estariam se dissociando da sua ancoragem tradicional nas hierarquias burocráticas. O enfraquecimento das marcas visíveis na hierarquia organizacional reforça o papel das disposições incorporadas de classe (confiança, autoridade pessoal, qualificação) na trajetória dos indivíduos entre as organizações empregadoras e dentro delas (Savage 2000: 121-46). Aponta-se a emergência de um novo modelo, “bricoleur”, de classe média, distinto dos modelos tradicionais de profissionalismo e gerencial. Este grupo reivindica a posse e a capacidade de usar um feixe idiossincrático de qualificações e habilidades personalizadas. As relações de emprego se alternariam entre emprego

direito, contratos de curto prazo e contratos de consultoria. A teorização de classe desses segmentos deve considerar o papel de novas formas de “ativos”, socialmente valorizados, de conhecimento e qualificação (Martin 1998).

Em trabalhos mais recentes, Savage (2005) sugere uma interpretação fortemente aproximada de Bourdieu do papel dos conceitos de ativos, capitais e recursos na explicação de como as desigualdades de classe são produzidas. Enfatizam o potencial das contribuições de Bourdieu para a constituição de uma abordagem “unitária” da reprodução de classe que incorpora as dimensões econômicas e culturais. A principal inovação de Bourdieu estaria na relação da sua teoria dos capitais com uma teoria do campo. Os campos seriam os ambientes em que os capitais podem se tornar efetivos. Pode-se então focalizar a acumulação e a conversibilidade potencial de capitais (ou ativos) em diferentes tipos de campos. Determinados ativos podem ser acumulados através de vários tipos de dispositivos e práticas, ou podem ser convertidos em outras fontes de vantagens. A dimensão relacional do campo facilita a expansão teórica e empírica da noção de capital, porém sem abandonar a visão de que o processo de estratificação social é de natureza relacional (Savage et al. 2005; Savage 2005). Essa abordagem, no entanto, assume a visão problemática de que a dimensão econômica não pode ser isolada nem mesmo analiticamente de outros determinantes. Além de gerar problemas consideráveis para a investigação empírica, esse posicionamento fragiliza o propósito de descortinar as causas específicas dos resultados observados (Crompton 2008: 114).

CONCLUSÃO

Dada a natureza multidimensional da desigualdade, dentro da qual se situa o ordenamento de classe, o seu entendimento envolve, como uma tarefa de primeira ordem, a especificação dos tipos de ativos que são desigualmente distribuídos em uma sociedade. Podem ser distinguidas pelo menos oito grandes modalidades de bens valiosos (econômico, poder, cultural, social, honorífico, civil, humano e físico) que importam para a constituição de vantagens e desvantagens entre os grupos sociais (Grusky 2007: 4810-1). As abordagens baseadas no controle de ativos especificam de diferentes maneiras os tipos de recursos e as relações sociais correspondentes que constituiriam as divisões de classe. A noção de classe tem sido pensada especialmente como um substantivo, mas pode ser concebida como um adjetivo, ou seja, um termo que adjetiva outros termos². Classe como um substantivo ou nome identifica uma categoria de divisão social ou um

² Distinção feita por Erik Wright, que prefere utilizar a noção de classe como um adjetivo, na Conferência “Comprehending Class”, na Universidade de Johannesburg, África do Sul, 2009.

princípio de estruturação da desigualdade social. Classe como um adjetivo estipula um mecanismo, ou fator gerador de efeitos, que qualifica, altera, orienta ou organiza diversos processos sociais que se dão em vários níveis da vida social. A noção de classe social mostra mais consistência, sem perda de maleabilidade, ao focalizar como “substantivo e adjetivo” os mecanismos vinculados à organização ou à estruturação dos sistemas de desigualdade econômica. Classe social representa um tipo específico de divisão social, baseado em relações de propriedade e na divisão social do trabalho. Delimita a institucionalização na sociedade de um modo estruturado, durável, relacional, de combinação de determinados recursos (i.e., ativos produtores de valor) e resultados (i.e. renda). Os processos materiais e culturais de reprodução de classe estão interconectados na realidade concreta. Entretanto, analiticamente, devem ser tratados como separados na análise de classe (Crompton 2008: 112-3). A criação de uma espécie de “conceito ampliado ou total” de classe social, com a fusão das dimensões culturais, simbólicas, de redes sociais, misturaria mecanismos sociais que operam de diferentes maneiras e com diferentes implicações, gerando um híbrido conceitual que poderia estimular a descrição densa, integral, das novas complexidades, porém em prejuízo da explicação das “múltiplas determinações” que operam nas sociedades contemporâneas.

As classes sociais existem como ordenamentos estruturantes que combinam de um modo característico recursos, condições da atividade e recompensas obtidas. Essas divisões sociais constituídas pelas desigualdades de direitos e poderes sobre recursos produtores de valor geram vantagens e desvantagens entre categorias baseadas na aquisição de atributos relevantes de classe, exclusão e fechamento social, controle de atividade e apropriação de excedente social gerado. A demarcação da classe média não pode ser vista como algo à parte da abordagem e do entendimento da estruturação da desigualdade econômica. A caracterização da classe média deve estar centrada na especificação dos mecanismos determinantes da desigualdade entre grupos. Pensar a questão da classe média implica refletir sobre os tipos de ativos, desigualmente distribuídos, que importam para o estabelecimento e a manutenção de vantagens e desvantagens relativas entre este grupo e os demais grupos. Os mecanismos de reserva de oportunidades e constituição de formas de fechamento social, enfatizados pela tradição weberiana, se conectam com o modo como grupos exercem o controle da atividade de trabalho dos atores (dominação) e se beneficiam dos resultados do trabalho coordenado (exploração), destacados pela tradição marxista (Wright 2009). As diferenças de tratamento teórico e as contradições apontadas em determinados enfoques não invalidam o reconhecimento abrangente da importância dos recursos de capital, do exercício de autoridade e da posse de conhecimento perito na demarcação dos empregos de classe média. As circunstâncias de classe média podem não ser tão bem delimitáveis, por mostrarem-se mais heterogêneas, mutáveis e contraditórias, assim como sujeitas a maior especificidade nacional e variação histórica. O núcleo gerencial-profissional dos

empregos de classe média, mesmo tendo importantes diferenciações internas, seria caracterizável de uma maneira menos problemática. Além disso, mantém-se relativamente claro o status econômico do segmento formado por empreendimentos autônomos, sem empregados ou com poucos empregados, baseados na posse de ativos de capital e/ou de qualificações escassas, embora tendências recentes estejam distanciando este grupo do padrão tradicional da pequena burguesia e da atividade autônoma baseada em “ofício”. Entretanto, pode ser observada uma ponderável “área cinza” de situações contraditórias, fronteiriças e ambíguas entre os assalariados. Emergem dúvidas conceituais e empíricas acerca da proximidade ou do distanciamento desses segmentos em relação ao núcleo gerencial-profissional de classe média. As especificidades de cada sociedade se tornam ainda mais importantes para definir a existência de estratos intermediários entre as formações nucleares da classe média e da classe trabalhadora ou, então, para considerar uma “ordem de dominância” que aproxima estes empregos intermediários de uma dessas configurações sociais. A análise concreta de uma sociedade concreta é a regra principal para elucidar o caráter de classe dos estratos intermediários que gravitam em torno das formações nucleares da classe média e da classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARUM, Richard, MUELLER, Walter(ed.). 2004. *The Reemergence of self-employment: a comparative study of self-employment dynamics and social inequality*. Princeton: Princeton University Press.
- ARUM, Richard. *Self-employment and Social Stratification*. 2007. In: Stefani Scherer et al. *From Origin to Destination*. Frankfurt: Campus Verlag.
- BOURDIEU, Pierre. *What Makes a Social Class? On the Theoretical and Practical Existence of Groups*. 1987. *Berkeley Journal of Sociology*, v. 32: 1-17.
- BOURDIEU, Pierre. 1989. *O Poder Simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- BREEN, Richard. *Foundations of a neo-Weberian Class Analysis*. 2005. In: Erik Olin Wright (ed.). *Approaches to Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- BRUBAKER, Rogers. 1985. *Rethinking classical theory: the sociological vision of Pierre Bourdieu*. *Theory and Society*,14: 745-75.
- BUTLER, Tim. *The Debate over the Middle Classes*. 1995. In: Mike Savage e Tim Butler (ed.). *Social Change and the Middle Classes*. London: UCL Press.
- CARCHEDI, Guglielmo. 1977. *On the Economic Identification of Social Classes*. London: Routledge.
- CROMPTON, Rosemary. 2008. *Class and Stratification*. 3. ed. Cambridge: Polity.
- CLEMENT, Wallace; MYLES, John.1994. *Relations of Ruling: Class and Gender in Postindustrial Societies*. Montreal: McGill-Queen's University.
- DEVINE, Fiona. 1997. *Social Class in America and Britain*. Edinburgh University Press: Edinburgh.
- ERIKSON, Robert; GOLDTHORPE John. 1992. *The Constant Flux: a study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon.
- GOLDTHORPE, John. *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford, Oxford University Press, 1980.
- GOLDTHORPE, John. *On the Service Class*. 1982. In: A. Giddens e G. Mackenzie. (eds.). *Social Class and the Division of Labour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GOLDTHORPE, John. *Employment, Class, and Mobility: a critique of liberal and Marxist theories of long-term change*. 1992. In: H. Haferkamp e N. Smelser. (eds.), *Social change and modernity*. Berkeley: University of California Press.
- GOLDTHORPE, John. *The Service Class Revisited*. 1995. In: Mike Savage e Tim Butler (eds.). *Social Change and the Middle Classes*. London: UCL Press.
- GOLDTHORPE, John. 2000a *On sociology: numbers, narratives, and the integration of research and theory*. New York: Oxford University Press.

- GOLDTHORPE, John. 2000b. *Rent, Class Conflict, and Class Structure: A Commentary on Sørensen*. *American Journal of Sociology*, v. 105, n. 6: 1572–82
- GOLDTHORPE, John. Some comments on Robert Erikson's note and on Michael Tahlin's paper. In: David Rose e E. Harrison (eds.). *Consortium Comments on Interim Validations* (Full version). 2005. Disponível em: <http://www.iser.essex.ac.uk/archives/esec/validation-process>
- GRUSKY, David B. 2007. Theories of Stratification and Inequality. In: George Ritzer (ed.). *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Oxford: Basil Blackwell: 4809-4818.
- LOCKWOOD, David. 1989 [1958]. *The Blackcoated Worker*. Second edition. Oxford: Clarendon Press.
- LOCKWOOD, David. 1995. Making out the Middle Class(es). In: Mike Savage e Tim Butler (ed.). *Social Change and the Middle Classes*. London: UCL Press.
- MACGOVERNNET, Patrick et al. 2008. *Market, Class, and Employment*. Oxford: Oxford University Press, 2008.
- MALOUTAS, Thomas. 2007. *Socio-Economic Classification Models and Contextual Difference: The 'European Socio-economic Classes' (ESeC) from a South European Angle*. *South European Society & Politics*, v. 12, n. 4: 443-60.
- MARTIN, Bill. 1998. Knowledge, *identity and the middle class*: from collective to individualized class formation? *The Sociological Review*, v. 46, n.4: 653-86.
- MORGAN, Stephen L.; TANG, Zun. 2007. *Social Class and Workers' rent, 1983-2001*. *Research in Social Stratification and Mobility*, 25: 273-93.
- MULLER, Walter. 1999. *Class Cleavages in Party Preferences in Germany – Old and New*. In: Geoffrey Evans (ed.). *The End of Class Politics? Class Voting in Comparative Context*. Oxford: Oxford University Press.
- MYLES, John; TEREGUN, Adnan. 1994. *Comparative Studies in Class Structure*. *Annual Review of Sociology*, 20: 103-24.
- OESCH, Daniel. 2006. *Redrawing the Class Map: stratification and institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*. New York: Palgrave Macmillan.
- ORTIZ, Renato. 1983. A Procura de uma Sociologia da Prática. In: Renato Ortiz (org.). *Pierre Bourdieu: sociologia*. São Paulo: Ática.
- PERRUCCI, Robert; WYSONG, Earl. 2002. *The New Class Society: Goodbye American Dream? Second Edition*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- PORTES, Alejandro. 2010. *Economic Sociology: a systematic inquiry*. Princeton: Princeton University Press.
- POULANTZAS, Nicos. 1978. *As Classes Sociais no Capitalismo Hoje*. Segunda edição. Rio de Janeiro: Zahar
- ROBERTS, Ken. 2011. *Class in Contemporary Britain*. Second edition. New York: Palgrave Macmillan.
- ROEMER, John. 1989. Nuevas direcciones en la teoría marxista de la explotación y de

- lãs classes sociais. In: John Roemer (compilador). *El marxismo: una perspectiva analítica*. México: Fondo de Cultura Económica.
- ROSE, David; HARRISON, Erik. 2010. *Social Class in Europe: an introduction to the European Socio-economic Classification*. London: Routledge.
- SAVAGE, Mike et al. 1995. *Property, Bureaucracy and Culture: middle-class formation in contemporary Britain*. Reprinted. London: Routledge.
- SAVAGE, Mike; BUTLER, Tim. 1995. Assets and middle classes in contemporary Britain. In: Mike Savage e Tim Butler (ed.). *Social Change and the Middle Classes*. UCL Press: London, 1995.
- SAVAGE, Mike. 2000. *Class Analysis and Social Transformation*. Buckingham: Open University Press, 2000.
- SAVAGE, Mike. 2005. Class and Stratification: current problems and revival prospects. In: Graig Calhoun, Chris Rojek e Bryan Turner (ed.). *The Sage Handbook of Sociology*. London: Sage.
- SAVAGE, Mike et al. 2005. *Capitals, assets, and resources: some critical issues*. The British Journal of Sociology, v. 1, n. 1: 31-47.
- SCOTT, John. 2006. *Class and Stratification*. In: Geoff Payne. 2. ed. New York: Palgrave Macmillan.
- SØRENSEN, Aage. 1991. *On the Usefulness of Class Analysis in Research on Mobility and Socioeconomic Inequality*. Acta Sociologica, v. 34, n. 2: 71-87.
- SØRENSEN, Aage. 2000. Employment Relations and Class Structure. In: Rosemary Crompton et al. (ed.). *Renewing Class Analysis*. Oxford: Blackwell.
- SWARTZ, David. 1997. *Culture and Power: the sociology of Pierre Bourdieu*. Chicago: The University of Chicago Press.
- TAHLIN, Michael. 2007. *Class Clues*. European Sociological Review, v. 23, n.5: 557-72.
- TILLY, Charles. 1998. *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press.
- TILLY, Charles. 2005. Historical Perspectives on Inequality. In: Mary Romero e Eric Margolis (orgs.), *The Blackwell Companion to Social Inequalities*. Oxford: Blackwell.
- TILLY, Cris; TILLY, Charles. 1998. *Work under capitalism*. Boulder: Westview Press.
- TOMASKOVIC-DEVEY, Donald et. al. 2009. *The categorical generation of organizational inequality: a comparative test of Tilly's durable inequality*. Research in Social Stratification and Mobility, v. 27, n. 3: 128-142.
- TORCHE, Florencia; LOPES-CALVA, Luis Felipe. 2012. *Stability and Vulnerability of the Latin American Middle Class*. Forthcoming in Katherine Newman, ed. *Dilemmas of the Middle Class around the World*.
- WACQUANT, Loic. 1991. Making Class: the Middle Class(es) in Social Theory and Social Structure. In: Rhonda Levine et al. *Bringing Class Back in: contemporary and historical perspectives*. Boulder: Westview Press.
- WESTERN, Mark. 2011. *Class and Earnings Inequality in the Australian Labor Market*.

Paper prepared for 2011 RC28 Conference, Essex, April 13-16, 2011. Disponível em:
<http://www.iser.essex.ac.uk/1940/04/28/rc28-conference-2011>

- WEININGER, Elliot B.. 2005. Foundations of Pierre Bourdieu's Class Analysis. In: Erik Olin Wright (ed.). *Approaches to Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.
- WESTERGAARD, John. 1995. *Who Gets What? The Hardening of Class Inequality in the Late Twentieth Century*. Cambridge: Polity.
- WRIGHT, Erik. 1980. Varieties of *Marxist conceptions of class structure*. *Politics & Society*, v. 9, n. 3: 323-70.
- WRIGHT, Erik. 1985. *Classes*. London: Verso.
- WRIGHT, Erik. 1989. Rethinking, once again, the Concept of Class Structure. In: Erik Wright et al. *The debate on classes*. London: Verso.
- WRIGHT, Erik. 1997. *Class Counts: comparative studies in class analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- WRIGHT, Erik. 2009. *Understanding Class: towards an integrated analytical approach*. *New Left Review*, n. 60: 1-16.

ABSTRACT

The article outlines the conceptual elaborations in the contemporary sociology of middle-class notions and intermediate positions in the social structure. The major interpretive strands are differentiated into approaches focused on employment relations and approaches based on the control of assets or valuable resources in a more strict un-

derstanding of value-producing resources, or in extended formulations. Their theoretical orientations are distinguished and certain contradictions are pointed out. The article argues that the characterization of the middle class must be centered in the specification of the generative mechanisms of economic inequality between groups.

KEYWORDS

Social class, middle class, intermediate strata, contemporary sociology.

SUBMETIDO EM

Setembro de 2012

APROVADO EM

Novembro de 2012

JOSÉ ALCIDES FIGUEIREDO DOS SANTOS

Professor associado na Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). É autor do livro *Estrutura de Posições de Classe no Brasil* (Belo Horizonte/Rio de Janeiro, Ed. da UFMG/IUPERJ, 2002). Desenvolve um programa de investigação sobre desigualdades sociais no Brasil usando uma tipologia de classes baseada numa abordagem neomarxista. Os resultados deste programa de investigação, que tratam de classe social, raça, gênero, desigualdades de renda e saúde, tem sido continuamente publicados nos principais jornais de ciências sociais do país.

Contato: josealcidesf@yahoo.com.br