



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

Relações subjectivas com o trabalho entre jovens graduados em inserção: uma incursão teórico-empírica sobre a centralidade do trabalho na vida¹

Miguel Chaves

(Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa e
CESNOVA)

miguel.chaves@fcsb.unl.pt

A temática das relações subjectivas que os grupos e os indivíduos estabelecem com o trabalho perpassa a história e ensaios de referência no património das Ciências Sociais, tanto no passado quanto no presente. Cremos, porém, que há ainda muito a fazer do ponto de vista conceptual e empírico neste domínio, especialmente considerando que o papel do trabalho remunerado, enquanto esteio económico e identitário dos indivíduos sofre, atualmente, uma profunda desestabilização.

Uma das questões essenciais que permanece por explorar em profundidade diz respeito aos motivos que os indivíduos elencam para trabalhar ou, se se preferir, para se integrarem no mercado de trabalho (o que na esmagadora maioria dos casos sucede assumindo-se um estatuto de assalariamento). Que factores deverão ser equacionados quando procuramos analisar o grau e o conteúdo da importância que as pessoas atribuem ao trabalho, relevância que as leva a inserirem-se massivamente nessa esfera de actividade social? A questão que aqui avançamos raras vezes é colocada, mesmo em terreno sociológico, em grande medida porque se toma muitas vezes como adquirido que os motivos para se desenvolver trabalho se esgotam no plano instrumental, quer dizer na angariação de capital económico (quanto mais não seja do indispensável à subsistência) e de créditos simbólicos.

Centrando-nos em um vasto universo de diplomados portugueses em transição para o trabalho, mostraremos que a resposta a estas questões está longe de ser simples e

¹ Artigo realizado no quadro do Projecto “*Percurso de inserção dos licenciados: relações objectivas e subjectivas com o trabalho*” (CESNOVA-UNL - PTDC/CS-SOC/104744/2008) financiado pela FCT e coordenado por Miguel Chaves (Faculdade de Ciências Sociais e Humanas – Universidade Nova de Lisboa e CESNOVA).



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

unidimensional. Ela obriga-nos a elencar e a analisar os aspectos valorizados no trabalho (comumente designados por “valores do trabalho”). Nesse âmbito, e por razões que iremos esclarecer mais à frente, destacaremos, sobretudo, a importância dos valores e das recompensas intrínsecos do trabalho. Além da resposta à questão colocada, consideramos que a presente comunicação tem a virtude de propor um esforço de conexão entre os conceitos de *centralidade do trabalho* e de *valores do trabalho*, noções que embora indispensáveis à análise das relações subjectivas que os agentes estabelecem com o trabalho, surgem geralmente dissociadas, porventura devido à dificuldade de se estabelecer as linhas de argumentação necessárias à sua articulação conceptual.

As análises propostas neste artigo mobilizam os dados de um estudo recente, realizado em Portugal, centrado nos graduados da Universidade de Lisboa e da Universidade Nova de Lisboa, cujo principal objetivo é o de conhecer os percursos de inserção profissional dos licenciados do ensino superior a partir da elaboração de um modelo de análise fundado em três dimensões centrais da inserção: (i) a “situação objetiva dos licenciados face ao trabalho”; (ii) os “recursos de que estes dispõem no acesso ao mercado de trabalho”; (iii) e as “relações subjectivas que estabelecem com o trabalho”. Nessa pesquisa, os jovens que concluíram seus cursos em 2004/05 nas maiores universidades públicas de Lisboa responderam a um inquérito que realizou uma abordagem retrospectiva dos primeiros 5 anos de inserção, com ênfase em quatro momentos distintos: no primeiro mês após a formatura, 18 e 36 meses após a obtenção do grau, e, finalmente, numa semana de referência comum a todos os inquiridos (aproximadamente 5 anos após a formatura).

O universo em análise integra a totalidade dos diplomados de 1º ciclo da UL e da UNL que obtiveram o seu grau no ano lectivo de 2004/2005, o que perfaz um total de 4.290 indivíduos. A extracção da amostra foi realizada com base num método de amostragem aleatória sem reposição com vista a garantir a representatividade estatística (com uma margem de erro máxima de 5% para um intervalo de confiança de 95%). A amostra totalizou 1000 questionários (600 a alunos da UL e 400 a alunos da UNL).

Em virtude de termos deparado na análise dos dados com formas de subjectivar o trabalho – centralidade que lhe é conferida e valores que lhe são imputados –, em grande medida comuns e transversais à população estudada, e tendo em conta a reduzida



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

dimensão do texto, não ensaiaremos ainda uma apreciação do modo esses aspectos se distribuem de forma distinta no quadro desta população. Os dados apresentados serão contudo cruzados com a área de científica de formação², permitindo assim ao leitor que os queira observar em pormenor levantar, desde logo, hipóteses a propósito da eventual relevância explicativa deste aspecto.

Centralidade do trabalho entre diplomados portugueses

Nas últimas décadas, a importância subjectiva atribuída ao trabalho remunerado tem sido uma questão abordada e desenvolvida de um modo particularmente sistemático no quadro da psicologia social, nomeadamente em diversos estudos que procuraram operacionalizar o conceito de “centralidade do trabalho” (“Work centrality”) (ARVEY, HARPAZ e LIAO, 2004; MANHEIN, 1993; PAULLAY *et al.*, 1994; RABINOWITZ *et al.* 1977; RABINOWITZ, 1981, SNIR & HARPAZ, 2002; SHARABI & HARPAZ, 2007)³. Não obstante as propostas definicionais contidas nessas pesquisas serem diversas, o significado atribuído à noção não sofre variações consideráveis, aproximando-se muito da proposta avançada pelo *MOW – International Research Team*. Aí o conceito de “centralidade do trabalho” surge definido como “the degree of general importance that working has in one’s life at any given time” (cit. em ARVEY, HARPAZ e LIAO, 2004, 404)⁴.

Com o objetivo de operacionalizar o conceito, esta equipa internacional de investigadores (MOW – International Research Team, 1987) utiliza em suas pesquisas empíricas uma grade avaliativa por meio da qual os sujeitos atribuem pesos envolvendo as relações “*indivíduo e trabalho*” versus “*indivíduo e as outras principais áreas da vida*” (família, amigos, religião, política, tempo livre). A título de curiosidade os resultados revelam que “*a maior parte das pessoas considera o trabalho e seus*

² As várias licenciaturas da UL e UNL foram codificadas de acordo com a Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), o que eventualmente resulta em algumas implicações tendo em vista certas diferenças entre as licenciaturas agrupadas.

³ Para uma tentativa de operacionalização deste conceito no âmbito da sociologia portuguesa ver o artigo de Ramos (2000).

⁴ Isto não impediu que alguns outros autores, sem colocarem em causa a anterior, tenham proposto definições mais detalhadas. É o caso, por exemplo, de Snir e Harpaz (2002:182), que distinguem dois componentes teóricos do conceito com características específicas: “the first, involves a belief or value orientation toward work as a life role. The second, relative work centrality, involves a decision orientation about preferred life spheres for behaviour (...)”. Ver, igualmente, England (1991).



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II

Campus de Ondina

resultados como um aspecto central em suas vidas, bem como uma importante fonte para a formação da identidade e auto-imagem, e uma necessidade para a satisfação das necessidades básicas” (SHARABI & HARPAZ, 2007, p. 96).

De acordo com a definição de centralidade do trabalho avançada procurou-se, junto do universo de diplomados analisado, apurar a relevância conferida ao trabalho remunerado. Para tanto, mobilizámos duas questões de escala: a) «Pensando no trabalho em geral, avalie a importância que este assume na sua vida, utilizando uma escala de 1 a 10 em que 1 significa “Nada importante” e 10 “Muito importante”»; e b) «Utilizando uma escala de 1 a 10 em que 1 significa “Nada importante” e 10 “Muito importante”, assinale a importância que atribui a cada um dos seguintes aspectos relacionados com a vida que em seguida lhe indicarei (trabalho, família, amigos e conhecidos, desporto, actividades artísticas e culturais, política e religião)». A segunda pergunta, que se desdobra em vários itens (correspondendo cada um deles a um dos “aspectos da vida” propostos), distingue-se da anterior, como a formulação deixa adivinhar, por instigar os inquiridos a confrontar a importância do trabalho com a de outras actividades, relacionamentos e “tempos sociais” (PRONOVOST, 1983; 1996).

Em resposta à primeira questão, bastante mais do que dois terços do total (77,2%) escolheram os três valores mais altos – 8, 9 e 10 – da escala de importância, o mesmo sucedendo com 62,8% no que concerne à pergunta 2 (ver Gráfico 1). A diferença de pontuação atribuída ao trabalho registada em cada uma das questões é, a nosso ver, facilmente explicável pela posição que cada uma delas ocupa no questionário e pela sua afectação por perguntas anteriores. No entanto, o essencial a sublinhar é que as tendências de resposta vão exactamente no mesmo sentido: revelam uma forte concentração nos valores cimeiros da escala, indiciando a elevada importância concedida a essa actividade pelos diplomados.

Longe de surpreenderem, estes dados vão ao encontro de leituras que produzimos anteriormente (CHAVES, 2010). Seria difícil presumir que os indivíduos concederiam uma importância menor ao trabalho remunerado quando sabem que dele depende a sua subsistência pessoal e familiar. A grande maioria – mais exactamente todos os que consideram não ter o desejo, condições ou aptidões para desenvolverem actividades de cariz especulativo ou ilegítimas –, não concebe a possibilidade de aceder a rendimentos que permitam assegurar os consumos considerados necessários à



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

subsistência a não ser por intermédio do trabalho.⁵ Neste sentido, o envolvimento na esfera produtiva é um elemento considerado incontornável, isto é, algo impensado e natural no curso normal da existência. Fazemos, pois, nossa a afirmação de Lalive D'Épinay (1994, p. 89): “Que o trabalho seja visto em si como uma dimensão fundamental da vida não é surpreendente, não só pelo contexto de incerteza económica e do desemprego, mas porque não sabemos como seria possível assegurar rendimentos sem trabalhar”. Torna-se, portanto, imperioso procurar na análise da importância concedida ao trabalho, separá-lo do elemento remuneratório que a ele se encontra associado como uma espécie de “mínimo denominador comum”, elemento que faz com que a assunção da elevada importância que lhe é concedida possa não significar mais do que o reconhecimento de uma inevitabilidade.

A questão mobilizada com esse propósito foi a seguinte: «E se não precisasse de dinheiro, que importância atribuiria ao trabalho, utilizando uma escala de 1 a 10 em que 1 significa “Nada importante” e 10 “Muito importante”.»

O que se verifica é novamente uma clara ênfase da importância do trabalho, mesmo diante da não necessidade de recursos financeiros oriundos do mesmo (ver Gráfico 2): 46,5% atribuem-lhe uma elevada importância, pois situam-se entre os valores 8 e 10 da escala, ascendendo a 75,7% o número dos que lhe atribuem uma importância positiva, ou seja, que lhe conferem um valor de 6 ou superior.

Embora esta relevância atribuída ao “trabalho em si” (liberto em parte do factor remuneratório) tenda a colocar em causa evidências de senso comum, parece em tudo aproximar-se das constatações realizadas noutras investigações realizadas em Portugal. Encontra-se, por exemplo, patente nos dados em torno da “centralidade do trabalho” obtidos a partir da aplicação em contexto nacional do Inquérito do *International Social Survey Programme* (VILLAVÉRDE CABRAL, VALA e FREIRE, 2000). Apesar da questão aí colocada ter sido ligeiramente diferente da adoptada no presente estudo – “Gostaria de ter um emprego remunerado mesmo que não precisasse do dinheiro” –, e de se ter optado por uma resposta dual – “Sim/Não” –, os resultados obtidos foram surpreendentemente similares: cerca de 64% dos inquiridos declararam que gostariam de ter um emprego remunerado mesmo que não precisassem do dinheiro” (RAMOS,

⁵ Isto não obsta a que, em certos casos, o termo “trabalho” possa ser utilizado por indivíduos que se encontram envolvidos em práticas ilegais (CHAVES, 1999).



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

2000:49)⁶. Na mesma direcção, apontam ainda os dados recolhidos no mesmo inquérito aplicado mais tarde, em 2006. Nesse levantamento, 56,5% da população portuguesa afirmou optar por ter um emprego remunerado mesmo sem necessidade do dinheiro, ao passo que 15,3% declararam não concordar nem discordar da referida afirmação (SAINT-MAURICE, 2009).

Embora estes dados constituam um indício de que a valorização do trabalho está longe de ser apanágio do universo que analisámos, estendendo-se à generalidade dos portugueses, temos igualmente razões para suspeitar que a relevância que lhe é concedida será maior junto do grupo analisado do que na população geral. Pelo menos é esta a hipótese que sobressai se atentarmos em uma multiplicidade de estudos que concluem que os níveis de instrução estabelecem uma correlação positiva com o “desejo de se continuar a trabalhar”. É disso exemplo a análise que Borges e Pires (1998) produzem no âmbito do estudo *Gerações e Valores na Sociedade Portuguesa Contemporânea* (MACHADO PAIS, 1998), análise onde se constata que entre os indivíduos pertencentes a um “status alto/médio alto” ascende a 70,9% o número daqueles que discordam da afirmação “se uma pessoa tivesse possibilidades, o ideal seria viver sem ter de trabalhar”.

Seria de extremo interesse analítico explorar, por meio de abordagens em profundidade, qual o significado que os indivíduos atribuem ao trabalho quando dele se subtrai o imperativo económico, questionando, por exemplo, qual o tipo de trabalho que projectariam e ambicionariam desenvolver nessas circunstâncias. As entrevistas realizadas em outra investigação (CHAVES, 2010) levam-nos inclusive a supor que a grande maioria delinearía uma visão idílica de trabalho, cerceada das suas agruras, ou seja, de tudo aquilo que pudesse ser destituído de interesse ou de esforço excessivo. Nesse sentido, a referida maioria sentir-se-ia como que resgatada às condicionantes impostas pelas “leis do mercado”, passando a desenvolver um trabalho orientado segundo os seus próprios desejos e, algumas das vezes, com uma duração limitada. Estaríamos assim, no fundo, perante uma concepção de “trabalho desalienado”, que valerá a pena explorar em estudos futuros, e que, em certa medida, se aproxima das

⁶ Embora neste caso seja utilizada uma escala na qual se pede aos inquiridos para situarem o seu grau de concordância, ao invés de se pedir aos respondentes que seleccionem uma de duas hipóteses de resposta mutuamente exclusivas, como acontece no nosso caso.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

concepções marxistas, embora neste caso orientada para si próprio e não propriamente para desígnios colectivos.

Mas se o deslindar desses horizontes laborais hipotéticos seria analiticamente estimulante, o objectivo deste texto é, como sabemos, outro. Pretendemos neste caso explorar os motivos que levam os indivíduos a conferir importância ao trabalho, sabendo de antemão que estes não se esgotam na questão financeira. Como referimos de início, cremos que a resposta a esta questão deverá em grande parte ser elucidada a partir da observação das recompensas do trabalho reclamadas por esta população e dos valores que lhe subjazem, análise a que procederemos já de seguida. Antes disso, importa contudo deixar claro que se esses valores permitem responder em parte à questão colocada não a esgotam. Com efeito, nas sociedades produtivistas contemporâneas, a importância conferida a essa actividade não pode ser absolutamente revelada por um conjunto de aspectos que se pretendem alcançar, mas também por um sentimento algo intangível, e dificilmente captável a partir das questões colocadas em questionário extensivo, que é ofertado pelo próprio trabalho em si – o sentimento de que *se participa do “mundo social”*. Este aspecto é, sobretudo, revelado por um conjunto de obras sociológicas que analisam a problemática do modo como é experienciado o desemprego (JAHODA, 1982; SCHNAPPER, 1994, 1999), e onde se demonstra que “sem trabalho” os indivíduos se sentem excluídos da participação no jogo social e, naturalmente, do quadro de relações e interdependências materiais e simbólicas que o constituem. Remontando às teses durkeimianas, poder-se-ia mesmo afirmar que o trabalho consiste num dos dispositivos centrais de integração social, sem o qual os indivíduos ficam parcialmente destituídos de um dos referentes centrais de produção de identidade, mas também, de uma das principais fontes de obtenção de “dignidade” e de “respeito” e, nessa medida, de auto-reconhecimento.

No entanto, se procurarmos ir além deste aspecto, entendemos, efectivamente, que a importância que os indivíduos atribuem ao trabalho – os motivos para trabalharem – reside na possibilidade que este lhes confere de obterem um conjunto de recompensas que só poderão ser devidamente deslindadas através do estudo dos valores do trabalho.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

Valores do trabalho entre diplomados portugueses

Desde o clássico de Herzberg *et al.* (1959) *The Motivation to Work* que, no âmbito da Psicologia Social, se têm vindo a classificar os valores do trabalho em dois tipos: *intrínsecos* e *extrínsecos*. Os valores intrínsecos “relacionam-se com os aspectos característicos da própria actividade que são motivadores por si mesmos (...). São as recompensas que o indivíduo obtém da sua própria actividade (...)”. Estão portanto associados com à “ natureza do trabalho considerado enquanto tal, como um fim em si mesmo (por exemplo, valores como *reconhecimento e respeito, oportunidade para tomar iniciativa, realização, responsabilidade, trabalho interessante, autonomia, aprendizagem e desafio*). Os valores *extrínsecos* são independentes do trabalho que se realiza, mas estão relacionados com as consequências que advêm do facto de se trabalhar. O trabalho é encarado como um instrumento para a obtenção de determinados fins, como a satisfação de necessidades internas. Consideram-se geralmente nesta categoria valores como ser bem pago, ambiente humano agradável, segurança, oportunidades de promoção, bom horário, bons períodos de férias.” (CAETANO *et al.*, 2003:430-31)

No decurso das últimas décadas a tipologia tem vindo, contudo, a expandir-se, identificando e incluindo um leque mais alargado de valores (CAETANO *et al.* 2003; HALMAN 1996, HERZBERG *et al.* 1959; HERZOG 1982; VALA 2000; JONHSON 2001 e 2002; LOSCOCCO 1989; LOSCOCCO e KALLERBERG 1988; MARINI *et al.* 1996; ROKEACH 1973). Pela extensividade e qualidade das definições e dos indicadores que utiliza, destacamos a tipologia avançada por Johnson (2001). Destacamos ainda esta última proposta por nela se ter adoptado o termo “recompensas obtidas do trabalho”, em lugar do conceito de “valores do trabalho”⁷. De facto, muitos dos investigadores que utilizam o conceito de “valores do trabalho” o que pretendem efectivamente designar são apenas, ou em primeira instância, as recompensas, isto é, os aspectos que se valorizam no trabalho (se se preferir, valorações), e não

⁷ A autora (Jonhson, 2001, p.317) faz uma distinção entre recompensas ou e valores, explicando que “in the context of work, job values are beliefs about the desirability of various work features and are usually defined by referencing several types of rewards derived from working”.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

necessariamente os valores que lhes subjazem. Esta decisão não invalida que tanto os valores como as recompensas possam ser designadas através da utilização do mesmo qualificativo: por exemplo, os valores extrínsecos estariam na base da valorização das recompensas extrínsecas; os valores intrínsecos das recompensas intrínsecas; os valores altruísticos das recompensas altruísticas, etc.

Jonhson (2001) distingue quatro tipos de recompensas do trabalho – intrínsecas, extrínsecas, sociais e interpessoais e altruísticas. Deste conjunto salientamos aquelas que nos permitem verificar o peso que têm para os indivíduos os aspectos valorizados do trabalho distintos dos remuneratórios – as *recompensas altruísticas*, ou seja, aquelas que mais se encontram associadas à incorporação do princípio ético do dever da *utilidade social* do trabalho e, portanto, à ideia de que as tarefas concretas realizadas deverão permitir aos que as executam beneficiar terceiros (a colectividade, indivíduos concretos, etc.); e as *recompensas intrínsecas*: nas próprias palavras de Jonhson, aquelas que “reflect the inherent interest of the work, learning potential, and the opportunity to be creative” (JONHSON, 2001, p.317).

Para mensurarmos a relevância que estes dois tipos de recompensas adquirem no quadro desta população de diplomados utilizámos os indicadores do ISSP aos quais associámos outros que considerámos centrais na exploração das hipóteses avançadas no âmbito do projecto “*Percursos de inserção dos licenciados: relações objectivas e subjectivas com o trabalho*”. Desses indicadores os que melhor indiciam a presença das referidas orientações valorativas para o trabalho são, no caso das gratificações altruísticas, “um trabalho útil à sociedade” e “um trabalho que permita ajudar as outras pessoas”, e, no que concerne aos valores intrínsecos, “um trabalho interessante”, “um trabalho que permita adquirir novos conhecimentos” e “um trabalho que permita ter autonomia”.

Ao contemplarmos o universo de diplomados, as valorações intrínsecas estão muito evidenciadas. Em termos gerais, os pesos entre 8 e 10 foram atribuídos por 89,7% dos jovens para o quesito “um trabalho interessante”, 88,8% para “um trabalho que permita adquirir novos conhecimentos” e 83,6% para “um trabalho que permita ter autonomia”. Quanto às recompensas altruísticas nossos indicadores revelam que 79,4% dos jovens atribuem peso entre 8 e 10 de importância ao “trabalho útil à sociedade” e



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

74,7% valorizam também o “trabalho que permita ajudar as outras pessoas” optando pelos níveis mais elevados da escala.

Com efeito, apenas a título de comparação, com o intuito de exemplificar o peso dessas recompensas intrínsecas no quadro de referência dos vários aspectos do trabalho que são normalmente derivados do trabalho, vale apontar também a parcela deste grupo que optou por peso entre 8 e 10 na escala nos indicadores associados às recompensas extrínsecas. No rol de valorações extrínsecas “Um trabalho com boas oportunidades de progressão profissional e de carreira” recebe peso entre 8 e 10 por 79,3% da população, “Um trabalho seguro e estável” por 77,2%, “Um trabalho que permita auferir rendimentos elevados” por 62% e “Um trabalho que permita aceder a uma condição social prestigiada” apenas 20,2% (Ver Gráfico 3).

Mas o dado mais proeminente e surpreendente neste caso é que a importância atribuída aos valores intrínsecos continua a evidenciar-se, mesmo nas situações em que a situação perante o trabalho é mais precária em termos remuneratórios. Dentre o grupo de jovens com rendimentos abaixo de 600 euros mensais, os pesos entre 8 e 10 foram atribuídos por 89,4% dos jovens para o quesito “um trabalho interessante”, 85,1% para “um trabalho que permita adquirir novos conhecimentos” e 83% para “um trabalho que permita ter autonomia”. Comparando a importância atribuída aos valores intrínsecos pelos jovens com diferentes níveis de rendimento, nota-se que não há diferenças relevantes, ou seja, todos os indicadores afetos às recompensas intrínsecas recebem peso entre 8 e 10 por mais de 80% do grupo, independente do nível de rendimento.

A sobressaliência das recompensas intrínsecas do trabalho junto das situações que, neste contexto, apresentam maior vulnerabilidade profissional constitui, a nosso ver, um indício particularmente robusto da importância que a procura deste género de gratificações adquire na relação que os graduados portugueses estabelecem com o trabalho. Consideramos, aliás, que, do ponto de vista da análise das recompensas e dos valores do trabalho, é aquele que mais importa salientar. Ele sugere que a presença das valorações intrínsecas do trabalho é tão considerável que não soçobra mesmo diante das situações de precariedade e das angústias associadas. A constatação é relevante também do ponto de vista teórico uma vez que opõe resistência à clássica “pirâmide das necessidades” de Maslow que veio inspirar a influente teoria de Inglehart. Ao contrário do pressuposto de Maslow, tudo indica que as necessidades que se situam no topo da



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

pirâmide – associadas à auto-realização – podem em certos contextos sócio-culturais, de que este é um exemplo, continuarem a ter um peso considerável e a fazer-se sentir de forma aguda, mesmo não estando propriamente garantidas as necessidades de segurança contratual financeira.

Sendo pouco explorada do ponto de vista das suas implicações analíticas, não se pode afirmar que a importância conferida ao trabalho intrinsecamente gratificante seja exclusiva desta população. Também ela tem sido notada em diversos estudos realizados sobre diversas populações, nomeadamente no quadro de universos sociais bastante amplos. É novamente o caso dos trabalhos desenvolvidos pelo ISSP que mostra bem a difusão deste valor junto da população europeia (BAUDELLOT e GOLLAC, 2003; INGLEHART 1977;1990;1997), assim como, se bem que em menor grau, na população portuguesa (VILLAVARDE CABRAL, VALA e FREIRE (coords), 2000; FREIRE (coord.), 2000; MACHADO PAIS (coord), 1998). E também não é um dado novo a verificação de que junto dos diplomados do ensino superior o destaque conferido a este valor ultrapassa o que lhe é atribuído pela generalidade da população portuguesa. De facto, como tem sido demonstrado, a elevação do nível de escolaridade encontra-se associada a um ascenso dos valores intrínsecos e à reivindicação do trabalho como via para a obtenção de gratificações dessa mesma natureza. Em Portugal, por exemplo, Borges e Pires (1998) constatarem que são os inquiridos que possuem um status mais alto que conferem importância ao “ter prazer no trabalho” e é, também neste caso, que a proclamação da importância do “ter prazer no trabalho que se faz” ultrapassa a do “bom salário”.

Ao destacarmos neste texto a importância que as gratificações intrínsecas ocupam no quadro desta população de diplomados portugueses não pretendemos mais do que enfatizar a evidência empírica onde a presença desses aspectos tem vindo a ser salientada.

De facto, no estado actual do estudo sociológico sobre a importância do trabalho, a acentuação deste dado torna-se imperativa. Com excepção dos trabalhos desenvolvidos na orla de Inglehart (1977;1990;1997) e das suas propostas teóricas – em geral orientadas para uma compreensão macro da evolução dos sistemas de valores e para a sua comparação intersocietal – a atenção analítica que este dado tem merecido dos investigadores que procuram tão-só analisar a relação subjectiva das pessoas com o



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

trabalho tem sido escassa, afectando negativamente o conhecimento aprofundado desta temática. O que aqui defendemos e sujeitamos a discussão é que a explicação da razão que leva os indivíduos a valorizarem (mais ou menos) o trabalho, além das questões remuneratórias, obriga a um exame atento destes dados acerca das gratificações intrínsecas que dele se pretendem extrair. Em concreto, avançamos a ideia de que a procura desse género de recompensas funciona como um aspecto motivacional essencial para se envolverem, investirem (ou desinvestirem) nessa esfera de actividade social. Mais do que uma hipótese genérica a explorar, importa precisar em que segmentos se acentuam a relevância concedida a esse género de gratificações e de que modo o seu conteúdo se vai distinguindo no cosmos social, ou mais modestamente em certos microcosmos, como é o caso dos segmentos que compõem o universo dos diplomados portugueses.

Nota conclusiva

Em um artigo redigido já numa fase tardia do seu pensamento, intitulado “La Double verité du travail” (1996, 89-90) e, pouco depois, em *Meditações Pascalianas* (1997), Bourdieu propugna a necessidade do investigador se afastar da “lacuna objectivista” contida na teoria marxista do trabalho, que afirma não introduzir na análise a “verdade subjectiva” contra a qual Marx teve a necessidade de, num primeiro momento, romper para construir o seu objecto⁸. Citando-o:

“A experiência do trabalho situa-se entre dois limites, o trabalho forçado, que é determinado exclusivamente pela imposição externa, e o trabalho escolástico, cujo limite é a actividade quase lúdica do artista ou do escritor; quanto mais nos afastamos, menos se trabalha directamente por dinheiro e mais cresce o “interesse” do trabalho, a gratificação inerente ao facto de se realizar o trabalho – bem como o interesse ligado aos ganhos simbólicos associados ao nome da profissão ou ao estatuto profissional e à qualidade das relações de trabalho que acompanham muitas vezes o interesse intrínseco do trabalho.”
(BOURDIEU, 1998[1997], 180).

⁸ Se bem que Marx confira relevância a estes aspectos no quadro de determinadas situações de trabalho particulares, que não certamente o trabalho operário.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais
Diversidades e (Des)igualdades
Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.
Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

Talvez impulsionado pela já considerável acumulação de dados empíricos que chamavam a atenção para a extensa difusão deste tipo de valorizações do trabalho e dos aspectos intrínsecos dessa actividade, o que Bourdieu sugeria, no fundo, era a necessidade de contemplar o modo como as gratificações intrínsecas do trabalho estão presentes na própria problemática da relação das pessoas com o trabalho, nomeadamente na sua disposição para trabalharem. Que género de gratificações intrínsecas são valorizadas em diferentes zonas do espaço social, nomeadamente no interior do universo deste e de outros diplomados do ensino superior? Qual a sua sociogénese? Que impacto adquirem no confronto dos indivíduos com a sua situação profissional concreta e na avaliação que dela fazem? Eis um conjunto de questões que importa abordar em profundidade. Tais interrogações sugerem, na realidade, um vasto programa de pesquisa que raramente tem sido enunciado, e para a prossecução do qual pretendemos contribuir.

Referências

- Arvey, R. D., Harpaz, I. e Liao, H. 2004. Work centrality and post-award work behaviour of lottery winners, *The Journal of Psychology*, vol.138, n.º5, pp. 404-420.
- Baudelot, C., e M. Gollac. 2003. *Travailler pour être heureux: Le bonheur et le travail en France*. Paris: Fayard.
- Borges, G. C., e M. L. Pires. 1998. Escola, trabalho e emprego. In: *Gerações e Valores na Sociedade Portuguesa Contemporânea*, coord. J. Machado Pais. Lisboa: ICS/SEJ, 247-318.
- Bourdieu, P. 1996. La double vérité du travail. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n.º 114: 89-90.
- Bourdieu, P. 1998 [1997]b. *Meditações Pascalianas*. Oeiras: Celta.
- Bourdieu, P. *Pascalian Meditations*. California: Stanford University Press, 1997.
- Caetano, A., S. Tavares, e R. Reis. 2003. Valores do trabalho em Portugal e na União Europeia. In *Valores Sociais: Mudanças e Contrastes em Portugal e na Europa*, org. J. Vala, M. V. Cabral e A. Ramos. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 430-457.
- Chaves, M. 1999. *Casal Ventoso: da Gandaia ao Narcotráfico. Marginalidade Económica e Dominação Simbólica em Lisboa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

- Chaves, M. 2010. *Confrontos com o trabalho entre jovens advogados: as novas configurações da inserção profissional*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- D'Épinay, L. 1994. Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours. In *Traité de sociologie du travail*, org. M. De Coster e F. Pichault. Bruxelas: De Boeck Université, 67-94.
- England, G. W. 1991. The meaning of working in the USA: Recent changes. *European Work and Organizational Psychologist*, n.º 1: 111-124.
- Freire, J., coord. 2000. *Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre: Os Processos de Motivação para o Trabalho*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.
- Halman, L. 1996. Individualization and the fragmentation of work values: evidence from the European Values Study. In: *Values in Western Societies*, org. R. de Moor. Tilburg: Tilburg University Press.
- Herzberg, F., et al. 1959. *The Motivation to Work*. Nova Iorque: John Wiley and Sons.
- Herzog, A. R. 1982. High school seniors occupational plans and values: Trends in sex differences, 1976 through 1980. *Sociology of Education*, 55: 1-13.
- Inglehart, R. 1977. *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles among Western Publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R. 1990. *Culture Shift in Advanced Industrial Societies*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R. 1997. *Modernization and Post-Modernization: Value Change in 43 Societies*. Princeton: Princeton University Press.
- Jahoda, M. 1982. *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Johnson, M. K. 2001. Change in job values during the transition to adulthood. *Work and Occupations*, n.º 28: 315-345.
- Johnson, M. K. 2002. Social origins, adolescent experiences and work value trajectories during the transition to adulthood. *Social Forces*, vol. 80, n.º 4: 1307-1341.
- Loscocco, K. 1989. The instrumentally oriented factory worker, myth or reality? *Work and Occupations*, n.º 161: 3-25.
- Loscocco, K. A., e A. L. Kalleberg. 1988. Age and the meaning of work in the United States and Japan. *Social Forces*, vol. 67, n.º 2: 337-355.
- Mannheim, B. 1993. Gender and the effects of demographics, status, and work values on work centrality. *Work and Occupations*, vol. 20, n.º 1: 3-22.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

Marini, M. M., et al. 1996. Gender and job values. *Sociology of Education*, n.º 69: 49-65.

MOW – International Research Team. 1987. *The Meaning of Work: An International View*. London: Academic Press.

Pais, J. Machado, org. 1998. *Gerações e Valores na Sociedade Portuguesa*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

Paullay, I. M. G. M. Alliger, e E. F. Stone-Romero. 1994. Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, n.º 2: 224-228.

Pronovost, G. 1996. *Sociologie du temps*. Bruxelas: De Boeck Université.

Pronovost, G., C. Attias-Donfust, e N. Samuel, org. 1993. *Temps libre et modernité: Mélanges en l'honneur de Joffre Dumazedier*. Sainte-Foi (Quebeque): Presses de l'Université du Québec Paris: L'Harmattan.

Rabinowitz, S. 1981. Towards a developmental model on job involvement. *Psychological Bulletin*, n.º 84: 265-288.

Rabinowitz, S., et al. 1977. Job scope and individual differences as predictors of job involvement: Independent or interactive. *Academy of Management Journal*, 20: 273-281.

Ramos, A. 2000. Centralidade do trabalho. In: *Atitudes Sociais dos Portugueses: Trabalho e Cidadania*, coord. M. V. Cabral, J. Vala e J. Freire. Lisboa: ICS/ISSP, 48-70.

Rokeach, M. 1973. *The Nature of Human Values*. Nova Iorque: Macmillan.

Saint-Maurice. 2009. Trabalho e suas representações: análise comparativa internacional. In: *Trabalho e Relações Laborais*, org Freire. Lisboa: ICS.

Schnapper D. 1994. Travail et chômage. In: *Traité de sociologie du travail*, org. M. De Coster e F. Pichault. Bruxelas: De Boeck Université, 127-137.

Schnapper, D. 1999. *La compréhension sociologique: démarche de l'analyse typologique*. Paris: PUF

Sharabi, Moshe; Harpaz, Itzhak. 2007. Changes in Work Centrality and Other Life Areas in Israel: A Longitudinal Study. *Journal of Human Values*, n.º 13:95-106

Snir, R., e Harpaz, I. 2002. Work-leisure relations: leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, vol. 34, n.º 2: 178-203.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II

Campus de Ondina

Vala, J. 2000. Mudanças nos valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho. In *Trabalho e Cidadania*, org. M. Villaverde Cabral, J. Vala e J. Freire. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, 73-95.

Villaverde Cabral, M. Vala, J. e Freire J. 2000. *Trabalho e Cidadania*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II
Campus de Ondina

Apêndice

Gráfico 1 – Importância atribuída ao trabalho

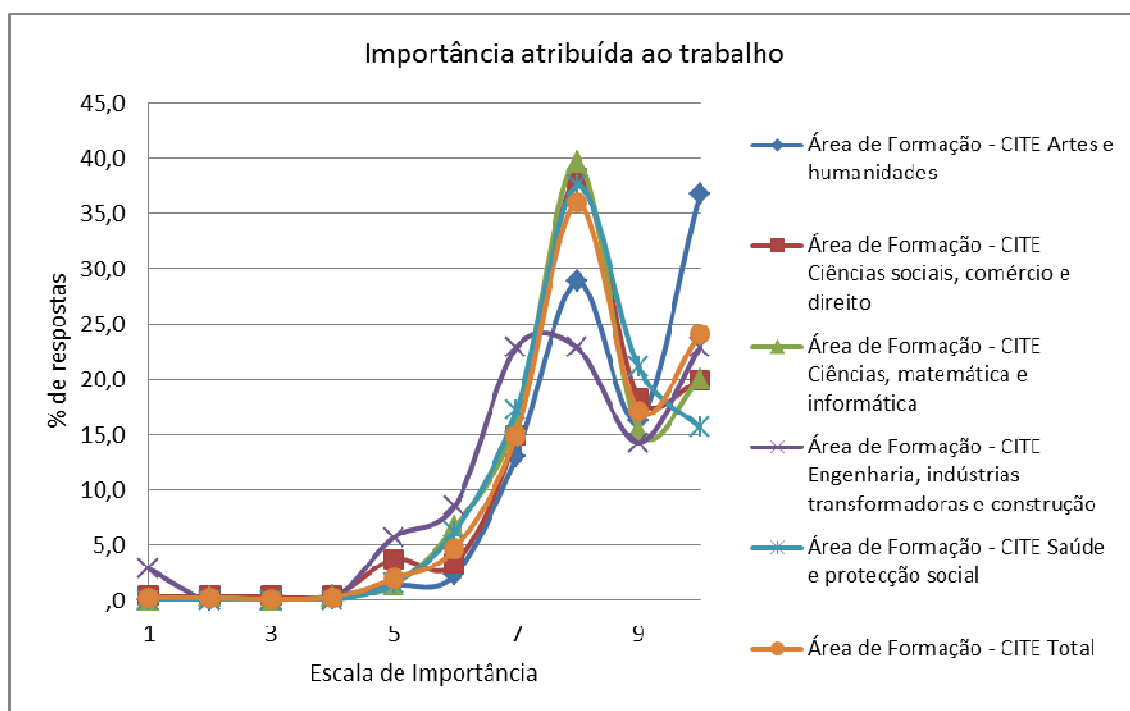


Gráfico 2 – Importância atribuída ao trabalho excluindo a questão remuneratória



» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

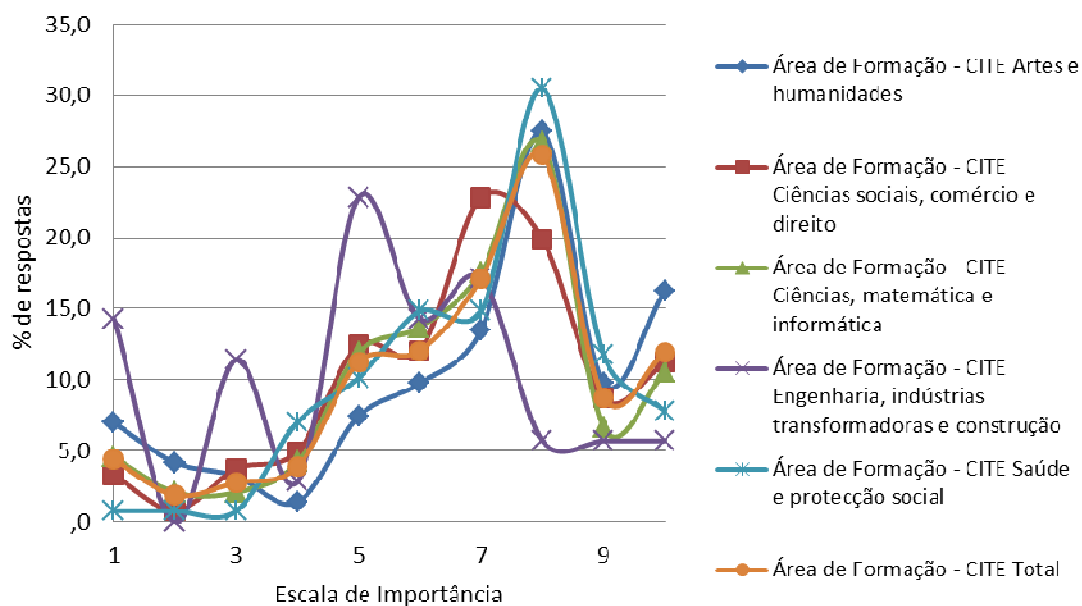
Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II

Campus de Ondina

Importância atribuída ao trabalho excluindo a questão remuneratória





» XI Congresso Luso Afro Brasileiro de Ciências Sociais

Diversidades e (Des)igualdades

Salvador, 07 a 10 de agosto de 2011.

Universidade Federal da Bahia (UFBA) - PAF I e II

Campus de Ondina

Gráfico 3 – Valores do Trabalho por Área Científica

