



**SOCIEDADE
CRISE E RECONFIGURAÇÕES**

VII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

19 a 22 Junho 2012

Universidade do Porto - Faculdade de Letras - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

ÁREA TEMÁTICA: Trabalho, Organizações e Profissões

**O LUGAR DO TRABALHO NA VIDA DOS DIPLOMADOS DO ENSINO SUPERIOR EM PROCESSO DE INSERÇÃO
PROFISSIONAL**

CABRAL, Arlinda

Mestre em Sociologia – Conhecimento, Educação e Sociedade

Universidade Nova de Lisboa

Arlindacabral@gmail.com

Resumo

A inserção profissional dos diplomados do ensino superior é um tema que se articula com o estudo da importância atribuída ao trabalho na vida. Na vida quotidiana, os indivíduos procuram através do trabalho alcançar recompensas instrumentais, como, por exemplo, remuneração elevada, ou reflexivas, como a realização pessoal através do trabalho. O investimento nas diversas esferas da vida social está associado ao uso dos tempos sociais, influenciado muitas vezes pela preponderância do tempo do trabalho (remunerado), que afecta transversalmente as diversas dimensões da vida social, como sejam a família, o convívio com os amigos, as práticas sócio-religiosas, as actividades associativas, artísticas, culturais e desportivas. Assim, de que forma o investimento que é feito no trabalho se articula com o investimento que é (ou não é) feito nas outras dimensões da vida, conduzindo a situações de conciliação e ou conflito? Adoptando como dimensão de análise o género, procura-se explicar se a posse do diploma do ensino superior traduz um modelo de maior paridade, em termos de aspirações e concretizações nas trajectórias profissionais dos diplomados do ensino superior. Com o presente *paper* apresentam-se alguns avanços teóricos e quantitativos de um projecto de doutoramento em curso no CESNOVA com o apoio da FCT, que incide no estudo da forma como o trabalho afecta ou não as outras esferas da vida social no quadro dos processos de inserção profissional dos diplomados da Universidade de Lisboa e da Universidade Nova de Lisboa. Os dados apresentados resultam da aplicação de um inquérito 5 anos após a obtenção do diploma, no âmbito do projecto «Percursos de inserção dos licenciados: relações objectivas e subjectivas com o trabalho» (PTDC/CS-SOC/104744/2008).

Abstract

Graduates' transition to work is a subject that can be articulated with the research over the relevance of work in life. In everyday life, self-investment in work may have, as goals, either instrumental rewards such as high salaries, either self-reflexive rewards such as personal fulfillment. The self-investment over the diverse spheres of social life is related to the use of social times, often influenced by the predominance of working (paid jobs) times, transversely affecting other social life dimensions, like family, friends, social and religious practices, and associative, artistic, cultural and sportive activities. Therefore, how does the self-investment in work gets articulated with self-investment (whether existing or not) in other spheres of life, leading to situations of conciliation and/or conflict? Adopting gender as an analysis perspective, we aim to explain if having a University degree means the adoption of a more paritarian model in what concerns to goal-achieving and self-fulfillments during transition to work trajectories. Some advanced theoretical and quantitative data will be both presented and discussed in this paper, as part of an on-going PhD research at CESNOVA, supported by FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia. The above mentioned PhD research is focused on the way work affects or not other spheres of social life, within a frame of the process of professional insertion of university graduates of both Universidade de Lisboa and Universidade Nova de Lisboa. The results come from the implement of a survey five years after graduations, a survey that is part of the Research Project named «Percursos de inserção dos licenciados: relações objectivas e subjectivas com o trabalho» (PTDC/CS-OC/104744/2008).

Palavras-chave: inserção profissional de diplomados; centralidade do trabalho; género

Keywords: graduates transition to work trajectories; work centrality; gender

PAP0704

1. Introdução – Trajectórias profissionais de diplomados do ensino superior

A inserção profissional dos diplomados do ensino superior tem sido alvo de estudos europeus e nacionais devido à complexificação dos percursos profissionais, caracterizados, no presente momento, por configurações diversas. Os diplomados constituem uma população heterogénea, pois diferem nos percursos de inserção profissional de acordo com os recursos que podem mobilizar e as formações académicas que detêm. Atendendo às diferenças que os caracterizam, assim como as oportunidades do mercado de trabalho, as suas trajectórias podem ser lineares e socialmente ascendentes ou intermitentes, pautadas por períodos de precariedade e ou desemprego. Apesar dos discursos mediatizados que enfatizam a perda do valor relativo da obtenção do diploma, até um período recente os licenciados mantinham o acesso a posições profissionais mais capitalizadas e estabilizadas, quando comparados com os que não detinham o diploma, pois demoravam menos tempo a aceder a um trabalho remunerado, auferiam em média mais do que os não diplomados e estabilizavam num menor período de tempo no mercado de trabalho.

Nas sociedades contemporâneas, considera-se que o trabalho remunerado inscreve os indivíduos na estrutura social, legitima socialmente as fases biográficas e permite concretizar aspirações que por outra forma não seriam alcançadas, pois se antes os bens eram principalmente herdados, actualmente a construção dos projectos de vida depende, em grande parte, dos recursos económicos que se adquirem através do acto de trabalhar. Mas não se pode ignorar o actual contexto, no qual assistimos a discursos sobre dificuldades económicas e escassez de emprego, o que pode influenciar a percepção do valor atribuído ao trabalho, inflacionando-o ou diminuindo-o, com efeitos nos comportamentos e atitudes dos indivíduos. Neste tipo de sociedade, ao trabalho remunerado é atribuído um lugar preponderante na vida, por permitir aceder aos recursos financeiros necessários para a concretização dos projectos de vida e por poder exercer uma monopolização sobre os restantes tempos sociais, mesmo quando não é considerado a dimensão mais importante da vida.

O trabalho, enquanto esfera da vida social, não pode ser desligado de outras dimensões da vida, pois os indivíduos caracterizam-se por uma múltipla pertença social, que se traduz em investimentos simultâneos na esfera da família, redes de sociabilidade, práticas religiosas, associativas, políticas, culturais e actividades artísticas e desportivas. Assim, ao longo das trajectórias profissionais, os diplomados podem ver as suas práticas influenciadas pelo lugar que o trabalho ocupa na vida enquanto fonte de realização pessoal e/ou de rendimentos e forma de alcançar reconhecimento e prestígio social e/ou aceder a recursos que permitem investir nas outras dimensões da vida social a que atribuem maior importância. Mas a maior importância atribuída ao trabalho na vida pode não ser sinónimo da sua preponderância face às outras esferas sociais, da mesma forma, que o maior investimento no trabalho pode não ser sinónimo da sua maior centralidade, mas sim ser resultado de constrangimentos financeiros que impelem a um maior investimento temporal no trabalho.

No projecto em curso, optou-se pela articulação entre metodologias quantitativas (aplicação de inquérito por questionário) e metodologias qualitativas (entrevistas em profundidade) de forma a recolher dados que permitam acompanhar retrospectivamente as trajectórias profissionais dos diplomados e conhecer a relação subjectiva que estabelecem com o trabalho. Os dados quantitativos foram recolhidos entre Outubro de 2010 e Janeiro de 2011, a uma amostra constituída por 1.004 diplomados, segundo o método de amostragem aleatória simples, correspondentes a aproximadamente 23% do universo dos licenciados no ano de 2004/2005 (4.290 indivíduos) por duas das maiores instituições do ensino superior públicas portuguesas, a Universidade de Lisboa (UL) e a Universidade Nova de Lisboa (UNL). As entrevistas semidirectivas serão realizadas no decurso do presente ano. A maior parte dos inquiridos (90,2%) situa-se entre os 27 e os 35 anos. A maioria dos inquiridos é do sexo feminino (64,3%), sendo 35,7% do sexo masculino. Da totalidade dos inquiridos, 81,4% ainda não tem filhos. Os diplomados residem maioritariamente no concelho de Lisboa (76,7%), seguindo-se a Região Centro (7,8%). Aproximadamente metade dos inquiridos (53,4%) vivem com o cônjuge, 20% sozinhos e 19% com os pais ou os sogros.

Com a presente comunicação, no âmbito do projecto de doutoramento em curso no CESNOVA – Centro de Estudos em Sociologia da Universidade Nova de Lisboa, com o apoio da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, intitulado «A inserção profissional dos diplomados do ensino superior: conciliação e conflito na relação entre o trabalho e as outras esferas da vida social», desenvolvido em articulação com o projecto «Percursos de inserção dos licenciados: relações objectivas e subjectivas com o trabalho» (PTDC/CS-SOC/104744/2008), pretende-se apresentar parte do estudo, com enfoque nos dados quantitativos, sobre a situação perante o trabalho e a percepção que os diplomados da Universidade Nova de Lisboa e da Universidade de Lisboa têm do lugar que o trabalho remunerado ocupa ou deveria ocupar na vida em comparação com o investimento que fazem ou gostariam de fazer nas outras dimensões da vida social.

2. O trabalho nas sociedades modernas contemporâneas

Nas sociedades modernas contemporâneas, as pertenças profissionais ocupam um lugar central nos processos de socialização, nas dinâmicas de inserção social e no posicionamento relativo de cada um no espaço social, além de constituírem uma componente central da identidade social e individual. A importância atribuída ao trabalho (remunerado) na vida tem sido reconhecida no campo sociológico, visto que inscreve os indivíduos na estrutura social e constitui o principal recurso que torna possível concretizar diferentes aspirações. Segundo Halman (1999), o trabalho mantém a sua importância nas sociedades contemporâneas, pois estrutura e condiciona a gestão dos tempos sociais, legitima socialmente as fases biográficas, que se subdividem geralmente em formação, vida de trabalho e reforma, e dá sentido às actividades quotidianas. Segundo Kovács (2002, p. 1), o trabalho é um conceito ambíguo e complexo que encerra múltiplos significados, pois sendo uma «actividade física e intelectual (...) constitui uma fonte de desenvolvimento e satisfação, é um meio de subsistência, mas ao mesmo tempo, uma forma de auto-realização».

De acordo com Mèda (1995), o valor central do trabalho encontra-se relacionado com o contexto sócio-temporal, pois de uma actividade vil tornou-se uma dimensão central no reconhecimento da utilidade social dos indivíduos. Ter um trabalho remunerado estável representa uma etapa crucial na vida, pois permite ter acesso aos meios financeiros que permitem desenvolver e concretizar projectos de vida (Galland, 2007) e aceder ao reconhecimento simbólico de ser classificado como activo. Nesta perspectiva, o trabalho é um indutor que atravessa os campos de integração familiar, escolar, profissional, política e cultural e «ao trabalho estável pode estar associada uma inserção relacional sólida» (Flacher, 2008, p. 69).

Mas, se por um lado, se assiste a discursos que enfatizam a importância atribuída ao trabalho na vida social, por outro, depara-se com discursos sobre a perda relativa da sua importância. De acordo com Inglehart (1977), no início dos anos 60, assistiu-se a uma polarização nos valores tradicionais das sociedades industrializadas. A perspectiva «materialista», em que predominavam preocupações económicas e de segurança, e a perspectiva da «sociedade de valores pós-materialistas», em que a importância passa a ser atribuída a bens não materiais, como a qualidade de vida e a auto-realização.

Em Portugal, os estudos sobre as atitudes sociais perante o trabalho chamam a atenção para as preferências quanto aos usos do tempo, como variável que permite identificar o valor atribuído ao trabalho em comparação com outras actividades sociais, tais como as ocupações domésticas, o tempo com a família, o tempo com os amigos e as actividades de tempos livres (Villaverde Cabral et al, 1998), em que a predisposição é para trabalhar mais horas se tal afectar os rendimentos auferidos. Mas se existem «distracções que degradam e outras que destilam um insidioso tédio (...) existem também formas de trabalho que distraem e libertam» (Friedman e Trèaton, 1958, p. 708). Assim, o trabalho pode ser visto, acima de tudo, como uma obrigação social e um constrangimento à realização nos restantes tempos sociais ou percepcionado como uma actividade de lazer e fonte de realização pessoal (Dumazedier 1962; Pronovost, Attias-Donfut e Samuel, 1993; Pereira, 2005; Flacher, 2008).

3. Os diplomados do ensino superior e o trabalho: semelhanças e diferenças segundo a dimensão analítica do género

No campo sociológico, o género constitui uma dimensão que permite analisar as mudanças e transformações sociais, por acrescentar uma dimensão social de existência à dimensão biológica do sexo, reflectindo representações, percepções, apreciações e valores resultantes de construções sociais geográfica e temporalmente localizadas. Segundo Canço (2007, p. 182), o género é um «conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres, tradicionalmente inculcadas pela socialização, mutáveis ao longo do tempo e com grandes variações entre e intra culturas». Para Guionnet e Neveu (2005), as categorias de «sexo» e «género» são variáveis que podem explicar os fenómenos identitários e sociais dos indivíduos e constituem instrumentos para pensar e classificar o mundo social.

Segundo Guionnet e Neveu (2005), nos finais dos anos 80 assiste-se à introdução da dimensão da relação de poder entre os sexos, com enfoque no estudo da dominação masculina nas esferas privadas e públicas. Na mesma ordem de ideias, as noções de «relações sociais de sexo» (*rapports sociaux de sexe*) permitem sublinhar a dimensão cultural das identidades e papéis femininos e masculinos, as relações de força e as hierarquias estabelecidas ao serviço dessa diferenciação social.

Na esfera do trabalho, depara-se com conceitos que pretendem articular diferentes dimensões (Canço, 2007): a) segregação sexual do mercado de trabalho, que se refere à concentração de mulheres e homens em diferentes tipos e níveis de actividade e emprego, sendo as mulheres restringidas a uma variedade mais restrita de ocupações (segregação horizontal) e a posições com menor poder no trabalho (segregação vertical); b) tecto de vidro, que significa a barreira invisível que impede as mulheres de obterem cargos importantes e que derivam de práticas organizacionais discriminatórias no recrutamento e promoção (Canço, 2007; Ferreira, 2010); c) estereótipos de género, que consistem nas representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que as mulheres e os homens devem fazer; d) diferença (*gap*) salarial, referente ao desfazamento entre os rendimentos médios de homens e mulheres. Mas segundo Almeida, Brites e Torres (2010:8), apesar de as diferenças de género serem muitas vezes estereotipadas, existem mais semelhanças entre homens e mulheres em relação a um conjunto de atitudes, opiniões e valores do que o preconizado, pelo que no estudo das dinâmicas sociais deve-se procurar ter em conta outros aspectos, incluindo o grau habilitacional.

De acordo com Perista (2006), a sociedade portuguesa tem assistido a alterações ao nível das relações laborais e familiares, principalmente devido ao aparecimento de famílias de «dupla profissão» em que ambos os elementos do casal têm um trabalho remunerado, com consequências ao nível das formas de organização familiar e das relações sociais de género. A elevada participação das mulheres no mercado de trabalho deve-se, por um lado, a factores de ordem económica, e, por outro, ao facto de o trabalho ser associado a momentos de interacção social e como uma forma de aumentar o poder de negociação das mulheres, na esfera familiar (Perista, 2006; Wall, 2005). Neste sentido, as transformações nas relações sociais de género, acompanhadas da entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, deram início a um novo paradigma, em que «o emprego feminino rapidamente se tornou um elemento central na sociedade portuguesa, adquirindo a força de um dever-ser social» (Aboim, 2008, p. 575).

4. Centralidade do trabalho

Na segunda metade dos anos 90, a análise sociológica passou a contemplar o questionamento sobre as configurações do trabalho nas sociedades capitalistas globalizadas, incluindo os significados e valores do trabalho, assim como a centralidade do trabalho na vida. Estas abordagens podem ser analisadas de forma articulada com perspectivas que defendem o «fim do trabalho» e a «centralidade do trabalho», num momento em que se pode estar perante a «crise da quantidade do trabalho» (Gonçalves, 2004, p. 4). O trabalho tornou-se preponderante para a autarcia em relação à família de origem e para a concretização de projectos de vida, mas não se pode ignorar o actual contexto de maiores dificuldades económicas, que pode condicionar a importância atribuída ao trabalho na vida, inflacionando-o ou diminuindo-o, de acordo com a situação profissional concreta dos agentes sociais no mercado de trabalho. A escassez do trabalho, ou o receio de lidar

com essa escassez, poderá fazer igualmente com que indivíduos atribuam maior importância à esfera profissional. Segundo Maurin (2009), mesmo as famílias que se encontram numa situação mais privilegiada no mercado de trabalho investem mais no trabalho, fazendo com que a esfera profissional assuma um lugar estruturante na vida, mesmo que não seja a dimensão a que atribuem maior importância na vida.

Os primeiros estudos sobre a centralidade do trabalho na vida foram desenvolvidos pelo Meaning of Working Group (MOW) no decurso dos anos 80, compreendendo, por um lado, a dimensão da orientação de valores em relação ao trabalho (*value orientation*), em que o trabalho é entendido como um papel a desempenhar na vida, com base na identificação e no envolvimento com o trabalho, e, por outro, a dimensão da orientação para a decisão (*decision orientation*), relacionada com as práticas que os indivíduos adoptam em torno dos interesses que consideram centrais da vida (MOW, 1987). Nesta perspectiva, existem dois elementos centrais co-relacionados na representação da centralidade do trabalho: (i) a segmentação de esferas da vida, em que o trabalho pode ocupar uma posição central ou mais preferida, partilhar uma posição com outras esferas ou ocupar uma posição periférica ou menos preferida na vida, e (ii) os comportamentos resultantes da escolha de um determinado segmento da vida social como a esfera preferida, com repercussões ao nível do envolvimento e investimento nas diferentes esferas da vida social.

A centralidade do trabalho pode assumir duas formas, a centralidade absoluta, que consiste na importância que é atribuída em termos gerais ao trabalho em si, e a centralidade relativa, quando medida com base na importância atribuída ao trabalho na vida em comparação com a importância atribuída às outras esferas da vida social: família, amigos, actividades desportivas e culturais, política, lazer e religião (MOW 1987, Schwartz 1999).

Para Harpaz e Fu (2002), o sentido atribuído ao trabalho na vida resulta da articulação entre cinco dimensões, que cruzam aspectos de ordem objectiva (concretizações) com aspectos valorativos: (i) a centralidade absoluta e relativa do trabalho na vida, (ii) o direito social ao trabalho, (iii) a norma da obrigação social de trabalhar, (iv) a orientação instrumental económica do trabalho e (v) a orientação expressiva, que se refere à satisfação com o trabalho, a adequação das funções desempenhadas às habilitações, qualificações e competências detidas, o interesse do trabalho e a autonomia no desempenho de funções. No presente estudo, serão tidos em conta na análise da importância atribuída ao trabalho na vida as dimensões da centralidade absoluta e relativa e as recompensas que se esperam alcançar através do acto de trabalhar, assim como a satisfação com o trabalho.

5. O lugar do trabalho na vida dos diplomados do ensino superior - Semelhanças e diferenças de género nas trajectórias profissionais dos diplomados da UL e da UNL

A relação entre as diferentes esferas da vida social pode ser condicionada pela situação concreta face ao trabalho (horários de trabalho, nível de remuneração, tipo de contrato de trabalho) e pela relação subjectiva que os indivíduos têm com o trabalho, em termos da importância que lhe atribuem na vida e da satisfação com a actividade que desempenham. Neste sentido, a vida do trabalho pode afectar a vida fora do trabalho, influenciando as formas de articulação entre as aspirações e concretizações relacionadas com o trabalho e as outras dimensões da vida social.

Tendo presente que em certas situações sociais «as diferenças intra-sexos são muito mais relevantes do que as diferenças inter-sexos» (Vala e Torres, 2006, p. 325), pretende-se com o presente capítulo, contribuir para o estudo da relação entre o género e o trabalho no grupo dos diplomados do ensino superior em processo de inserção profissional, tendo em conta as posições alcançadas no mercado de trabalho e os valores, motivações e significados atribuídos ao trabalho na vida. As habilitações académicas podem ser associadas a um modelo de maior paridade de género por esbaterem diferenças de percurso (os diplomados, independentemente do género, denotam trajectórias profissionais positivas), mas tem-se assistido a discursos que enfatizam as diferenças no acesso a posições privilegiadas, em termos estabilidade, possibilidades de progressão na carreira e remuneração, com base no género. Assim, se em termos gerais, a posse de um diploma pode permitir uma maior aproximação entre aspirações e concretizações profissionais, por outro torna-se necessário questionar se se encontram mais diferenças ou semelhanças entre os diplomados do

ensino superior, tendo em conta a dimensão do género, nas trajectórias profissionais e no investimento que fazem ou gostariam de fazer nas várias dimensões da vida social.

5.1 Situação objectiva no mercado de trabalho

Cinco anos após terminarem a formação conferente do grau de licenciado, a situação perante o trabalho dos licenciados da UL e da UNL que compõem a amostra caracteriza-se pelo elevado número de empregados e pela percentagem residual de desempregados:

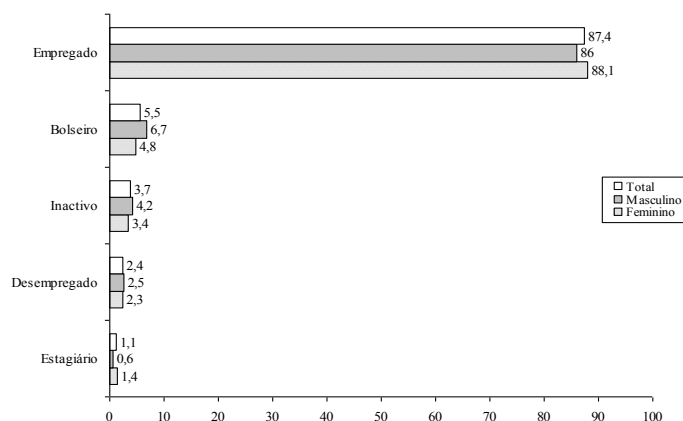


Gráfico 1 – Situação perante o trabalho, por género (%)

Como se pode constatar, a grande maioria dos licenciados (87,4%) encontra-se empregada, a que se seguem 5,5% de bolseiros, na sua esmagadora maioria de doutoramento. A percentagem de «desempregados» é mínima (2,4%), assim como a de «inactivos» (3,7%) ou a de «estagiários» (1,1%). Em qualquer dessas situações, as diferenças que separam os inquiridos do sexo feminino e do sexo masculino são pouco significativas. Não obstante as reduzidas percentagens de «desempregados», torna-se fundamental saber até que ponto os licenciados que constituem a população desempenham funções compatíveis com o seu grau de formação e com as áreas em que se formaram ou se, pelo contrário, se quedam no desempenho de tarefas que poderíamos designar de «inadequadas» deste duplo ponto de vista. Outra questão não menos relevante que se coloca tem a ver com o tipo de contrato de trabalho de que são detentores. Importa com efeito questionar: em que medida, a alta percentagem de indivíduos que se encontram empregados não poderá ocultar (e ser acompanhada) por um quadro de massiva precariedade contratual.

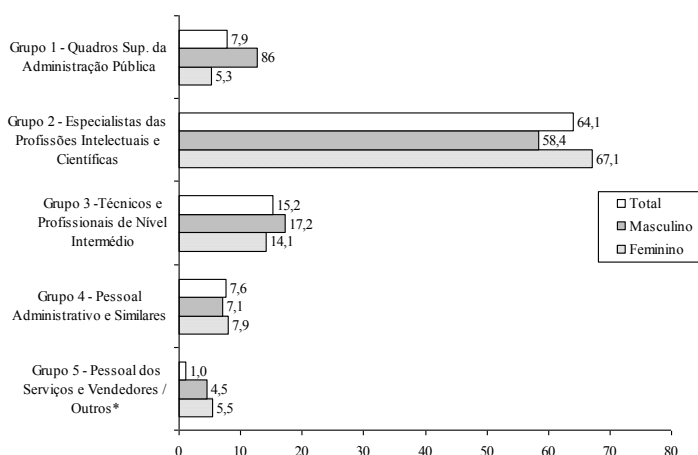


Gráfico 2 – Ocupação ou actividade principal, por género (%)

* Militares (0,7%); Grupo 7 – Operários, Artífices e Trabalhadores Similares (0,1%); Grupo 8 – Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores de Montagem (0,2%).

Utilizando como referência a Classificação Nacional das Profissões, os dados recolhidos indicam-nos que os licenciados encontram-se fortemente representados no mercado de trabalho no «Grupo 2 – Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas» (64,1%). No que diz respeito à categoria género, verifica-se que no «Grupo 1 – Quadros Superiores da Administração Pública» os indivíduos do sexo masculino (12,7%) superam a representação feminina (5,3%). Já no «Grupo 2 – Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas», verifica-se o oposto, ou seja, as diplomadas encontram-se em maior número (67,1% para 58,4 dos licenciados).

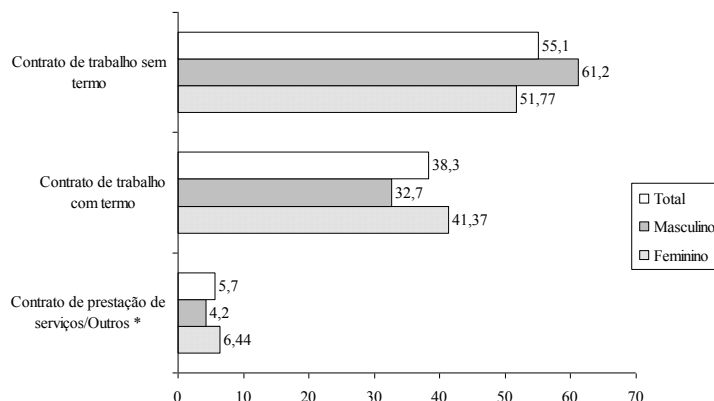


Gráfico 3 – Tipo de contrato de trabalho, por género (%)

A maioria dos licenciados inquiridos tem contrato de trabalho (93,4). Depara-se com uma diferença de quase 10 pontos percentuais entre os valores relativos aos licenciados (61,2%) e às licenciadas (51,8%) nos contratos de trabalho sem termo, enquanto nos contratos de trabalho com termo é o sexo feminino que se sobrepõe (41,4% para 32,7%). Mas se a estabilidade pode estar associada à posse de um contrato sem termo, destaca-se que 5 anos após terem obtido o diploma do curso de licenciatura, aproximadamente metade dos diplomados não se encontram como efectivos nas entidades onde trabalham, o que parece apontar para o «síndrome da instabilidade devido a situações de precariedade e aos contratos a prazo» (Teixeira, 2001, p. 136) no início das trajetórias profissionais.

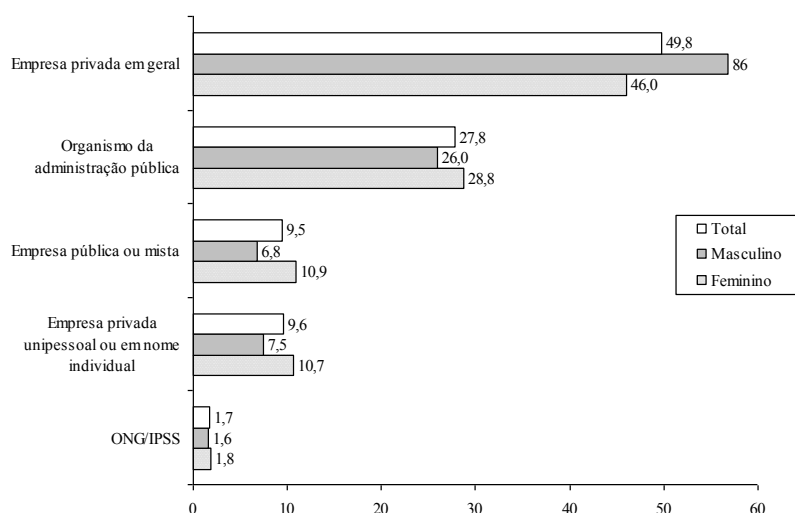


Gráfico 4 – Tipo de entidade empregadora, por género (%)

Os inquiridos trabalham maioritariamente em empresas privadas (49,8%), sendo este o único tipo em que o sexo masculino é superior ao feminino e onde se verifica uma diferença mais significativa, de 10 pontos percentuais. Os «Organismos da Administração Pública» possuem também um papel importante como entidade empregadora de 27,8%, e tal como nos restantes tipos («Empresa Pública ou Mista», «Empresa Privada Unipessoal ou em Nome Individual») ambos os sexos apresentam valores muito semelhantes.

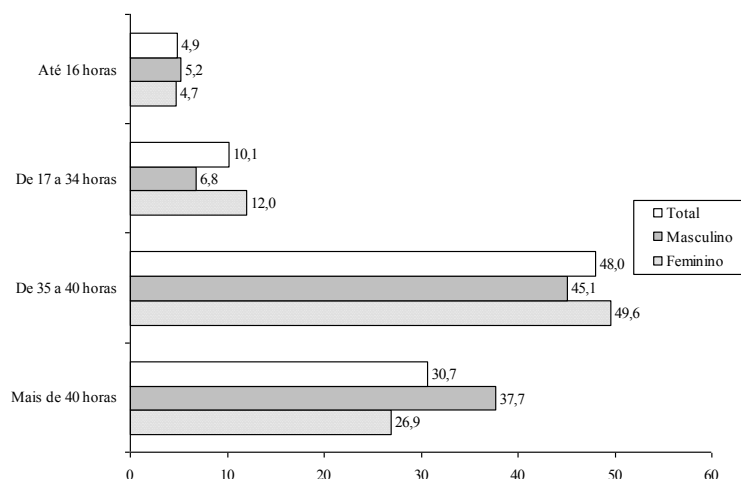


Gráfico 5 – Horas de trabalho semanais, por género (%)

Os licenciados de ambos os sexos trabalham em média, quase 40 horas por semana (feminino: 39h/s; masculino:42h/s), encontrando-se as licenciadas mais representadas no horário semanal até 40 horas e os licenciados na semana nas semanas com mais de 40 horas. Portugal faz parte dos países europeus onde, em termos médios, os trabalhadores revelam um maior ajustamento entre o tempo despendido no trabalho e o tempo desejado (Freire, 2009). E, por norma, os usos dos restantes sociais são geridos a partir do tempo que resta em relação ao tempo de trabalho. Segundo Freire (2000), na sociedade portuguesa, pode-se encontrar duas posições em relação ao trabalho, os indivíduos que trabalham bastante sem que deixem que isso interfira com as outras dimensões da vida e os que trabalham o melhor possível, mesmo que em prejuízo de outros aspectos da vida. De acordo com Chaves (2010), a articulação entre o tempo de trabalho e outras esferas da vida social é uma dimensão destacada pelos diplomados do ensino superior em processo de inserção profissional. Vários diplomados na área de Direito da Região de Lisboa estariam dispostos a auferir remunerações mais baixas se tal correspondesse a uma diminuição das horas de trabalho.

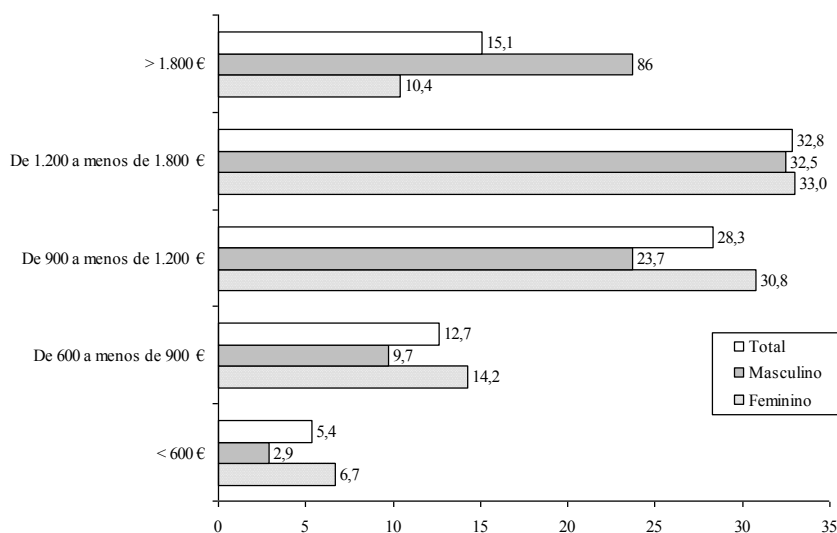


Gráfico 6 – Escalão remuneratório mensal, por género (%)

No que diz respeito à remuneração líquida, os inquiridos auferem em média cerca de 1.300 € mensalmente, e mais de 50% destes encontram-se a auferir rendimentos entre 900 € e 1.800€, deparando-se com uma sobre representação dos licenciados do sexo masculino no escalão remuneratório mais elevado e das licenciadas nos escalões remuneratórios mais baixos.

Se em termos objectivos, as diferenças não são significativas entre os diplomados, sendo de realçar somente que em média as diplomadas demoram um pouco mais tempo do que os diplomados a encontrar um trabalho remunerado e auferem em média menos do que os diplomados, facto que pode estar associado ao horário de trabalho que praticam, apresentamos seguidamente qual a apreciação da relação subjectiva com o trabalho, em termos da importância atribuída ao trabalho na vida, os valores pelos quais trabalham, assim como a satisfação com a actividade profissional.

5.2 Relação subjectiva com o trabalho

Actualmente, nas sociedades ocidentais, constata-se que as pertenças profissionais ocupam um lugar central não somente nos processos de socialização e nas dinâmicas de inserção social dos indivíduos, mas também no posicionamento relativo de cada um no espaço social. Quando questionados sobre a centralidade do trabalho na vida, a grande maioria 96,8% dos diplomados inquiridos considera o trabalho importante, pois somente 1,4% dos diplomados sexo masculino consideram o trabalho «Nada ou muito pouco importante» na vida. Tanto as diplomadas (98,1%) como os diplomados (94,4%) atribuem importância considerável ao trabalho.

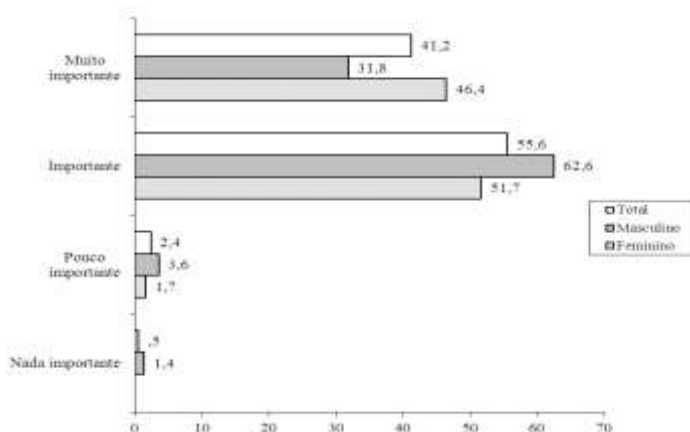


Gráfico 7 – Centralidade absoluta do trabalho na vida, por género (%)

De acordo com Ramos (2002:49), a centralidade do trabalho permite estudar os significados pessoais e sociais atribuídos ao trabalho. E no contexto português, a centralidade revelou-se elevada nos indivíduos entre os 18 e os 34 anos mais escolarizados, do sexo feminino que não têm de se sujeitar a um horário rígido.

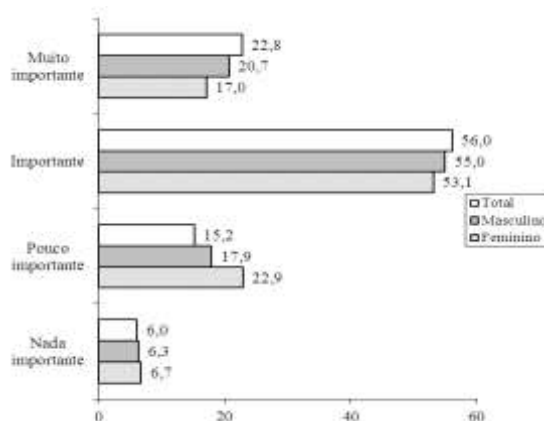


Gráfico 8 – Centralidade absoluta do trabalho na vida, se não precisasse de dinheiro, por género (%)

Caso os diplomados não tivessem necessidade de dinheiro, o trabalho continuaria a ser considerado importante na vida para grande parte dos diplomados (78,8%). No entanto, a valoração mais elevada («Muito importante») decresce de 41,2% para 22,8%, tanto para os diplomados como para as diplomadas, assim como o trabalho passa a ser pouco ou nada importante para uma parte significativa dos diplomados (de 3% este número aumenta para 21,2%).

Mais uma vez, depara-se com uma aproximação dos diplomados no ano 2004/2005 com os jovens com formação superior superior inquiridos em 1998. Uma significativa maioria dos jovens assume a «centralidade do trabalho», pois afirmam maioritariamente que gostariam de ter um trabalho remunerado «mesmo que não precisassem do dinheiro», sendo essa opinião tanto mais expressiva quanto mais elevados são os níveis de escolaridade (Teixeira, 2001; Duarte e Lopes, 2010; Maciel e Marques, 2010).

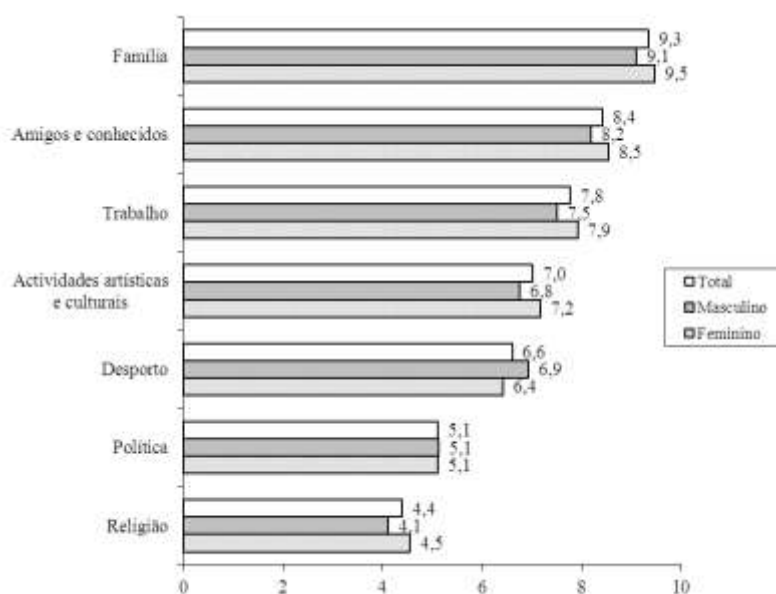


Gráfico 9 – Centralidade relativa do trabalho na vida, por género

Escala: 1 – Nada importante a 10 – Muitíssimo importante.

De acordo com os dados apresentados, não se registam diferenças significativas tendo em conta o género dos inquiridos. Segundo Freire (2000, p. 166), a avaliação que os indivíduos fazem da sua situação profissional é, antes do mais, estruturada pelas atitudes e posicionamento face ao trabalho e pela importância atribuída ao trabalho enquanto dimensão estruturante do tempo e dos restantes aspectos da vida social. Para os diplomados, a esfera mais importante da vida é, nitidamente, a «Família», seguindo-se os «Amigos e conhecidos» e, em 3.º lugar, o «Trabalho». Tal factor poderá estar relacionado com a situação profissional, pois, conforme referido anteriormente, praticamente metade dos diplomados não detêm um contrato de trabalho sem termo, muitas vezes associado a maior estabilidade e segurança na esfera profissional.

Apesar de não se encontrar uma definição consensual dos «valores do trabalho», identificam-se dois elementos consensuais nas diferentes teorizações sobre o tema, a «atitude face a/ou orientação em relação ao trabalho» (Uçanok, 2008, p. 158) e os objectivos específicos que o indivíduo considera importantes e procura alcançar através do trabalho. Os estudos sobre os valores do trabalho, entendidos como os aspectos que se esperam alcançar mediante a realização de um trabalho, têm como ponto de referência a teoria dos factores de motivação e factores de descontentamento (Herzberg, 1971).

No presente estudo, adopta-se a definição do MOW Group (1987) e de Schwart (1999), que entende os valores do trabalho como os objectivos ou recompensas que os agentes sociais procuram alcançar através do

trabalho, os quais podem pertencer a diferentes categorias (Johnson, 2002): (i) valores extrínsecos (segurança, estabilidade, remuneração, oportunidades de progressão na carreira, prestígio); (ii) valores intrínsecos (interesse inerente do trabalho, possibilidade de aprendizagem contínua, oportunidade e ser criativo), (iii) sócio-orientados (ajudar outros, de forma directa ou mediante um contributo à sociedade); (iv) lazer (oportunidade de tempo livre, férias e liberdade). A classificação mais consensual relativa aos valores do trabalho remete para uma subdivisão entre valores intrínsecos, expressivos ou de auto-realização e valores extrínsecos, de segurança ou materiais (MOW 1987, Schwartz 1999, Harpaz e Fu, 2002, Johnson 2002, Uçanok 2008).



Gráfico 10 – Valores do trabalho, por género. Escala: 1 – Nada importante a 10 – Muitíssimo importante.

Constata-se que a estrutura dos valores do trabalho dos diplomados e das diplomadas é semelhante, o que reforça a ideia das similitudes atendendo ao género e encontra corroboração na tese que defende que as diferenças intra-sexos podem ser mais relevantes do que as diferenças inter-sexos, e que em certas situações as diferenças entre os sexos podem não ser assim tão relevantes (Torres, 2004). Em termos gerais, o trabalho é, acima de tudo, uma forma de valorização profissional e o meio de conquistar a autarcia financeira face à família de origem. No entanto, a crescente valorização da realização profissional pode surgir limitada por vários factores ligados às condições materiais, pois a estabilidade financeira pode fazer parte da realização pessoal (Guerreiro e Abrantes, 2004). Na mesma ordem de ideias, Teixeira (2001), refere que o valor mais associado ao trabalho é o da segurança, sendo que os valores intrínsecos – trabalho interessante, com autonomia, em que posso ajudar os outros, útil à sociedade – são mais fortes entre os detentores de habilitações superiores. A satisfação com o trabalho é um indicador que pode auxiliar à compreensão da importância atribuída ao trabalho. Se o trabalho assume um lugar central na vida, até que ponto estará associado à satisfação com a actividade profissional?

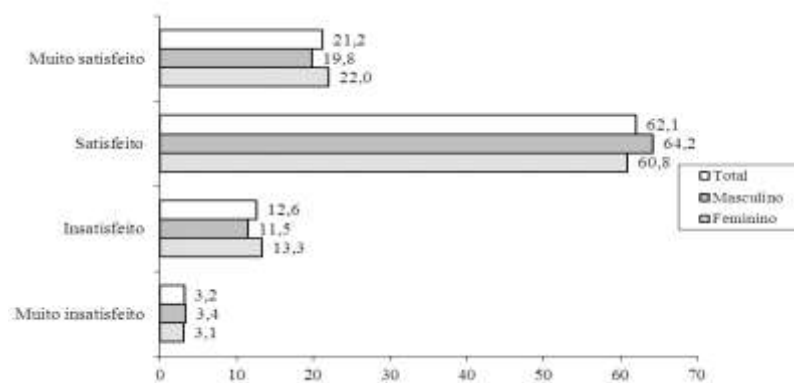


Gráfico 11 – Satisfação com a actividade profissional, por género (%)

A maioria dos licenciados refere estar no satisfeito ou muito satisfeito com a sua actividade profissional (83,27%), enquanto que os licenciados que se demonstram insatisfeitos cingem-se a 3%. Em média, na escala de 0 – Muitíssimo insatisfeito a 10 – Muitíssimo satisfeito, os diplomados apresentam um grau elevado de satisfação (8), sem que notem diferenças atendendo ao género dos inquiridos.

6. Considerações Finais

No momento actual, assiste-se, em Portugal, a discursos mediatizados que enfatizam a perda do valor relativo do diploma do ensino superior, que o desemprego conduz ao isolamento e/ou abandono de práticas sociais e que a situação face ao trabalho é o elemento central para a realização do agente social em todas as esferas da vida social. A dimensão profissional tem sido considerada, assim, a que mais pode condicionar as restantes, por proporcionar os recursos necessários (financeiros e estabilidade) que permitem concretizar projectos de vida. Mas o investimento no trabalho pode ser a forma que os diplomados encontram para poderem investir nas outras dimensões da vida social. Nas sociedades modernas contemporâneas, assiste-se a discursos que defendem, por um lado, que o trabalho assume um valor central na vida, pois afecta as diversas dimensões da vida social (Flacher, 2008), e, por outro, que se assiste à perda relativa da importância atribuída ao trabalho na vida (Inglehart 1977, Mèda 1995).

Passados 5 anos após a obtenção do diploma, os licenciados da UL e da UNL encontram-se fortemente inseridos no mercado de trabalho e a desempenhar maioritariamente na área em que se formaram, pelo que a obtenção de um diploma do ensino superior aparenta continuar a estar associada a inserções profissionais positivas. Os diplomados encontram-se fortemente representados nas actividades destinadas aos técnicos superiores, repartem-se entre as entidades privadas e públicas, auferem em média 1.302,40 € (feminino: 1.204€; masculino: 1.459,30€) e trabalham em média 40 horas por semana, não se registando diferenças significativas atendendo ao género.

Após a apresentação dos dados quantitativos, várias questões se colocam: quais os aspectos que mais influenciam a importância atribuída ao trabalho na vida e a avaliação predominantemente positiva da satisfação com o trabalho? Tendo em conta que a grande maioria dos diplomados não tem filhos, em que outras actividades os diplomados e as diplomadas investem para além das 40 horas médias de trabalho semanal? E as remunerações que auferem permitem investir noutras esferas da vida a que atribuem importância?

No presente estudo, identificou-se que os diplomados atribuem em 1.º lugar importância à família, em 2.º lugar aos amigos e conhecidos e em 3.º lugar ao trabalho. Mas consideram o trabalho uma dimensão central na vida, quer em termos gerais, quer em termos relativos. Os valores pelos quais trabalham são predominantemente intrínsecos, desde que seja assegurada a autarcia financeira face à família de origem.

Parte dos estudos apresentados apontam para a possibilidade de existência de diferenças nos percursos profissionais de homens e mulheres, em termos de horas de trabalho, de rendimentos e de possibilidades de progressão na carreira. Não se registando diferenças de género significativas entre os diplomados da UL e da UNL, quer na situação perante o trabalho, quer na importância atribuída ao trabalho, até que ponto o género induz apreciações diferenciadas quanto à relação entre o trabalho e as outras esferas da vida social? De forma a dar resposta a esta e outras questões relacionadas com a conciliação e conflito entre o trabalho e as outras esferas da vida social, serão realizadas entrevistas semidirectivas, com vista ao desenvolvimento de um estudo que contemple para além da situação objectiva no mercado de trabalho a relação subjectiva que estes indivíduos têm com o trabalho.

Bibliografia

- Aboim, S. (2008). Género e modernidade. A construção pública do privado. In M. V. Cabral, K. Wall, S. Aboim e F. Silva (Orgs.). *Itinerários. A investigação nos 25 anos do ICS* (pp. 561-582). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Almeida, J. F., Brites, R., e Torres, A. (2010). Valores e classes sociais: diferenças e semelhanças de género em Portugal. *Sociologia on line*, 1, 1-16.
- Canço, D. (2007). *A igualdade de género em Portugal* (2.^a ed.). Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Chaves, M. (2010). *Confrontos com o Trabalho Entre Jovens Advogados: As Novas Configurações da Inserção Profissional*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Duarte, H., e Lopes, D. (2010). Percursos de vida profissional, satisfação e motivações perante o trabalho. In J. M. Pais e V. Ferreira (Orgs.). *Tempos e transições de vida: Portugal ao Espelho da Europa*, (pp. 185-221). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Dumazedier, J. (1962). Capítulo 24 - Trabalho e lazer. In G. Friedman e P. Naville (Eds.). *Tratado de Sociologia do Trabalho* (pp. 397-423). São Paulo, Brasil: Editora Cultrix.
- Ferreira, V. (2010). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.
- Flacher, B. (2008). *Travail et intégration social* (2.^a ed.). França: Éditions Bréal.
- Freire, J. (Coord.) (2000). *Atitudes face ao emprego e tempo livre – Os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa*. Lisboa: Observatório do Emprego e da Formação Profissional.
- Freire, J. (Org.) (2009). *Trabalho e relações laborais*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais.
- Friedman, G., e Trèaton, J. (1958). Capítulo IV – Vida de trabalho e via for a do trabalho, indústria e sociedade. In G. Gurvitch (Ed.). *Tratado de Sociologia* (pp. 693-711). Brasil: Livraria Martins Fontes Editora.
- Galland, O. (2007). *Sociologie de la jeunesse* (4.^a ed.). Paris: Armand Colin.
- Gonçalves, C. (2004). Trabalho: Novas interrogações e novos desafios. In *Actas do V Congresso Português de Sociologia - Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção* (pp. 18-27).
- Guerreiro, M. D., e Abrantes, P. (2004). *Transições incertas: Os jovens perante o trabalho e a família*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Guionnet, C., e Neveu, E. (2005). *Féminins/Maculins. Sociologie du genre*. Paris, França: Armand Colin Éditeur.
- Halman, L. (1999). European and their work orientations. *WORC Paper 99.04.005/I*. Work and Organization Research Centre. Tilburg University Press.

- Harpaz, I., e Fu, X. (2002). The structure of the Meaning of Work: a relative stability amidst change. *Human relations*, 55, 369-667.
- Herzberg, F. (1971). *Le travail et la nature de l'homme* (4.eme éd). Paris: Entreprise Moderne d'Édition.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among western publics*. Princetown: Princetown University Press.
- Johnson, M. K. (2002). Social origins, adolescents experiences, and work value trajectories during the transition to adulthood. *Social Forces*, 80 (4), 1307-1341.
- Kovács, I. (2002). *As metamorfoses do emprego. Ilusões e problemas na sociedade de informação*. Oeiras: Celta Editora.
- Maciel, D., e Marques, A. (2008). Do ganha-pão à valorização pessoal: a centralidade do trabalho na vida dos indivíduos. *CIES e-Working Paper N° 43/2008*. Lisboa: ISCTE.
- Maurin, E. (2009). *La peur du déclassement. Une sociologie des récessions*. França: Éditions du Seuil.
- Méda, D. (1999). *O trabalho: um valor em vias de extinção*. Lisboa: Ed. Fim de Século.
- MOW - Meaning of Working International Research Team (1987). *The meaning of working*. Sheffield, England: The University Academic Press.
- Pereira, V. B. (2005). *Classes e culturas de classe das famílias portuguesas*. Porto: Edições Afrontamento.
- Perista, H. (Coord.) (2006). *Guia para o mainstreaming de género na actividade profissional e na vida familiar*. Lisboa: Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres.
- Pronovost, G., Attias-Donfut, C., e Samuel, N. (1993). *Temps libéré et modernité. Mélanges en l'honneur de Joffre Dumazedier*. Québec: Éditions l'Harmattan.
- Ramos, A. (2000). Centralidade do trabalho. In M. V. Cabral (Org.). *Trabalho e cidadania. Atitudes sociais dos portugueses I* (pp. 47-69). Lisboa: Imprensa das Ciências Sociais.
- Ramos, A., e Vala, J. (2004). O significado das diferenças: Uma análise comparativa dos valores do trabalho em cinco países europeus. In *Actas do V Congresso da Associação Portuguesa de Sociologia - Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção* (pp. 1-6).
- Schwartz, S. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: an international review*, 48(1), 23-47.
- Teixeira, M. (2001). Jovens licenciados no mundo do trabalho: expectativas e problemas. In A. Gonçalves, L. Almeida, R. Vasconcelos e S. Caires (Eds.). *Da universidade para o mercado de trabalho* (pp. 131-139). Minho: Universidade do Minho.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho. Uma perspectiva sociológica*. Lisboa: Celta Editora.
- Uçanok, B. (2008). The effects of work values, work-values congruence and work centrality on organizational citizenship behavior. *Proceedings of World Academy of Science, Engineering and Technology*, 36, 156-169.
- Vala, J., e Torres, A. (2006). *Contextos e atitudes sociais na Europa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Villaverde Cabral, M., Vala, J., Freire, J., e Ramos, A. (1998). *Orientações perante o trabalho. Atitudes sociais dos portugueses*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wall, K. (Org.) (2005). *Famílias em Portugal. Percursos, interações, redes sociais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.