



**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

MAPEANDO E EXPLICANDO AS DISPARIDADES DE ASPIRAÇÕES PROFISSIONAIS ENTRE DIPLOMADOS DO ENSINO SUPERIOR

IDENTIFICAÇÃO DO(S) AUTOR(ES):

CHAVES, Miguel

Doutorado em Sociologia da Cultura

FCSH-UNL e CESNOVA

miguel.chaves@fcs.unl.pt

SEDAS NUNES, João

Doutorado em Sociologia da Cultura

FCSH-UNL e CESNOVA

joaosedasnunes@fcs.unl.pt

Resumo

Entroncando dados resultantes da aplicação de um amplo inquérito extensivo à inserção profissional dos licenciados da Universidade de Lisboa e da Universidade de Lisboa no ano de 2004/05 num modelo de análise que tem como objectivo promover a articulação conceptual das dimensões objectivas e subjectivas inerentes ao processo de inserção, esta comunicação incidirá nas aspirações profissionais dos diplomados do ensino superior. Especificamente, pretendemos responder a quatro questões: haverá aspirações profissionais enraizadas em (quase) toda a população observada? De que aspirações se tratam? Inversamente, clivar-se-ão diferentes aspirações no interior desse mesmo universo? E, em caso afirmativo, qual o efeito que as diferentes situações profissionais exercem sobre essas disparidades aspiracionais?

Responder a estas interrogações permitirá restituir a constelação de aspirações profissionais que pontificam no seio do universo estudado, ao mesmo tempo que facultará a possibilidade de testar a hipótese, já antes explorada pelos autores, de que o peso relativo conferido às “aspirações profissionais” se encontra associado às “situações profissionais concretas” que os indivíduos experimentam, tendo estas um significativo impacto na formação daquelas.

Abstract

Based on an analysis model that seeks to investigate, in an articulated manner, the objective and subjective dimensions inherent to the professional insertion process and in the data resulting from application of a broad survey on the employability of graduates of the University of Lisbon and University of Lisbon in 2004/05, this paper aims to study the work aspirations of graduates of higher education. Specifically it is intended to answer three questions: is possible to find job aspirations that are common to the entire population studied? And conversely, there will be expectations distributed differentially within it? Finally, to what extent the different work situations in which graduates find themselves help to explain the diversity of aspirations?

Answering these questions will allow us from a systematic form collect the work aspirations that stand out within the universe studied and, at the same time, provide the possibility to test the hypothesis that the relative weight given to the different work aspirations are associated with the work situations in which graduates find themselves.

Palavras-chave: Diplomados – Aspirações Profissionais – Valores do Trabalho – Situação Profissional – Áreas Científicas

Keywords: Graduates – Work Aspirations – Work Values – Work Situations – Scientific Areas

[PAP0947]

Mapeando e explicando as disparidades de aspirações profissionais entre diplomados do ensino superiorⁱ

1. Do objecto e do seu contexto empírico

A presente comunicação pretende contribuir para o conhecimento das aspirações profissionais dos diplomados portugueses que se encontram em processo de inserção no mercado de trabalho e, em simultâneo, para o desenvolvimento de instrumentos teóricos e metodológicos que permitam analisar, de forma crescentemente sofisticada, as relações subjectivas que os indivíduos estabelecem com o trabalho. Questionar-nos-emos se essas aspirações se encontram clivadas em função de importantes segmentações posicionais que recortam este universo de jovens, ou se, pelo contrário, não parecem, numa primeira aproximação, associar-se nitidamente a esses fraccionamentos.

A discussão irá conduzir-nos, em certa medida inadvertidamente, à observação de que algumas aspirações, além de beneficiarem de uma presença particularmente intensa neste universo, são transversais aos seus diferentes segmentos. Esta constatação levar-nos-á, por seu turno, a colocar a hipótese de que é possível discernir referenciais centrais e comuns no domínio das aspirações profissionais entre os diplomados portugueses, pelo menos no quadro dos estabelecimentos de ensino superior que aqui procuraremos contemplar.

As análises propostas mobilizam os dados de um estudo recente, realizado em Portugal, centrado nos graduados da Universidade de Lisboa (UL) e da Universidade Nova de Lisboa (UNL), cujo principal objectivo 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 objectiva 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 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).

2. Do objecto e do seu contexto problemático

As aspirações profissionais serão aqui analisadas recorrendo-se ao conceito de “valores do trabalho”, instrumento mobilizado sobretudo no âmbito da psicologia social com o propósito de permitir distinguir e sistematizar o género de orientações aspiracionais que os indivíduos estabelecem face ao trabalho ou, noutros termos, o tipo de recompensas que estes valorizam e pretendem atingir no ou através dessa actividade.

Desde o clássico de Herzberg et al. (1959) *The Motivation to Work* que 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 a “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 cada vez mais alargado de valores (Caetano et al. 2003; Halman 1996, Herzberger et al. 1959; Herzog 1982; Vala 2000; Johnson 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 tipificação avançada por Johnson (2001), salientando-a ainda por nela se ter adoptado o termo “recompensas obtidas do trabalho”, em lugar do conceito de “valores do trabalho”ⁱⁱ. De facto, o que muitos dos investigadores que utilizam o conceito de “valores do trabalho” pretendem efectivamente designar são apenas (ou em primeira instância), as recompensas, isto é, os aspectos que se valorizam e se pretendem obter no ou através do trabalho (se se preferir, valorações), e não necessariamente os valores que lhes subjazem. Esta decisão não invalida que tanto os valores como as recompensas possam ser identificados 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.

Apesar de nos revermos nas formulações de Johnson, utilizámos, para mensurarmos a relevância que estes dois tipos de recompensas adquirem nesta população de diplomados, os indicadores do ISSP. Tal opção deveu-se, por um lado, à sua economia – a tipologia proposta por Johnson é demasiado extensa, dificultando a sua utilização em inquéritos que pretendem abordar diversas matérias, e, por outro lado, ao facto de diversos estudos realizados em Portugal terem utilizado a tipologia do ISSP, o que potencia, com limites, algumas comparações e a cumulatividade de dados.

Desses indicadores os que melhor indiciam a presença das referidas orientações aspiracionais face ao trabalho são, no caso das gratificações extrínsecas, “um trabalho que permita auferir rendimentos elevados”, “um trabalho que permita aceder a uma condição social prestigiada”, “um trabalho seguro e estável” e “um trabalho que permita manter a autonomia financeira face aos pais”; das intrínsecas, “um trabalho interessante”, “um trabalho que permita adquirir novos conhecimentos” e “um trabalho que permita ter autonomia” e, finalmente, das altruísticas, “um trabalho útil à sociedade” e “um trabalho que permita ajudar as outras pessoas”.

Apurar se as aspirações profissionais se encontram diferenciadamente distribuídas no quadro da população de diplomados, assumindo relevos diferenciados em cada um dos seus segmentos, obriga à restituição das posições que esses graduados ocupam e ocuparam no espaço social no decurso da sua trajectória. Avultar-se-ão aqui dois tipos de posições: a situação em que os indivíduos se encontram face ao mercado de trabalho e a inscrição no campo universitário (neste caso subsumida na área de formação em que se licenciaram).

O levantamento da hipótese de que se verifica uma associação entre posições sociais e aspirações profissionais (ou, se se preferir, uma distribuição dispar das mencionadas aspirações pelas distintas localizações sociais) radica no pressuposto de que as primeiras assumem um papel nuclear na sociogénese das segundasⁱⁱⁱ, papel que se deve ao facto de as duas fontes sociais de produção de aspirações se encontrarem, elas próprias, coligadas às posições. Que fontes sociogenéticas são essas? Referimo-nos, por um lado, aos recursos que nessas posições se encontram inscritos. Conjecturamos que, ao estabelecerem diferentes possibilidades de concretização das aspirações, esses recursos afectam a formação do quadro volitivo em termos que procuraremos mais à frente enunciar.

Por outro lado, importa vincar o papel dos agentes socializadores, uma vez que estes, além de se encontrarem sempre socialmente situados, ocupam posições tendencialmente próximas no espaço social daquelas em que se encontram os indivíduos em análise. Com efeito, nunca é de mais sublinhar a ideia de que o campo de

possíveis relações com o mundo, balizado pelas posições sociais, articula com distintas possibilidades de encontro e de relação. Assim, as relações que se estabelecem entre os indivíduos, base dos processos de socialização, sejam elas mais inevitáveis ou resultado de “afinidades electivas”, não podem deixar de ser analiticamente conectadas às posições estruturais onde os indivíduos se situaram ao longo da sua trajectória e que tornaram essas aproximações e contactos possíveis, em muitos casos prováveis.

Naturalmente, o deslindar do modo como recursos e dinâmicas socializadoras se interconectam, permeando a formação das aspirações, obrigaria à utilização de metodologias de cariz qualitativo – entrevistas em profundidade e o recurso ao método etnográfico –, metodologias que aqui não utilizámos em prol de uma aproximação quantitativa, baseada na aplicação de um inquérito extensivo. Apesar das limitações que lhe são inerentes, a modalidade utilizada tem o condão de favorecer uma panorâmica geral da eventual associação entre posições e aspirações que, de outro modo, dificilmente seria discernível.

3. Dois postulados interpretativos

Para se explorar o vínculo entre posições e aspirações, assumimos aqui dois postulados interpretativos procedentes de horizontes teóricos distintos.

a) O primeiro postulado encontra-se patente, de forma mais ou menos explícita, noutros estudos que analisaram as relações entre posições e aspirações. Parte-se do princípio de que as situações que colocam os agentes sociais diante de contextos de insegurança económica e de carência financeira favorecem o desenvolvimento de necessidades e de aspirações mais orientadas para a obtenção de recompensas extrínsecas, em particular daquelas que possuem um carácter securitário – expressas nos itens “um emprego seguro e estável” e um “emprego que permita autonomia face aos pais” -, e inversamente, uma maior reserva na promoção de aspirações intrínsecas. Estas últimas perderiam folego na contingência e urgência de se responder aos imperativos securitários.

O cenário inverter-se-ia junto das categorias mais capitalizadas. Crescentemente desafogadas das condicionantes prioritárias, estas propenderiam de forma mais incisiva a valorizar os aspectos intrínsecos do trabalho, com destaque para aqueles que propiciam a auto-expressão, o aprofundamento de competências e o carácter prazenteiro das tarefas realizadas.

Como é fácil notar, deparamo-nos aqui com conjecturas que evocam as teses avançadas por Maslow (1954) na célebre obra *Motivation and Personality*. Nela o autor sistematiza um modelo de organização das necessidades onde estas surgem hierarquizadas em cinco tipos – necessidades fisiológicas e de segurança, necessidades sociais, necessidades do eu, necessidades de realização e desenvolvimento pessoal. Como sintetizam Vala, Bastos e Catarro (1983:251), “Enquanto estrutura hierárquica, o modelo propõe que uma motivação não surge como determinante do comportamento se não estiverem satisfeitas as necessidades de nível inferior. Por outro lado, uma necessidade uma vez satisfeita motiva menos”. Tal conjectura está também presente no pensamento de R. Inglehart, sociólogo influente justamente no estudo dos valores, em particular da sua evolução sob a égide das transformações sócio-económicas. A seguinte afirmação extraída de um dos seus estudos mais recentes é reveladora: ““O desenvolvimento socioeconómico produz níveis crescente de segurança existencial (...). Esse processo alivia as pessoas de restrições materiais em suas escolhas de vida, o que contribui para a ascensão de valores de autoexpressão, porque permite às pessoas superar a mera sobrevivência e concentrar-se em outras metas” (Inglehart e Welzel 2009:71); e, mais adiante: “Numa determinada sociedade, pessoas com renda mais alta, maior nível educacional e empregos no sector de serviços tendem a enfatizar mais os valores de autoexpressão do que o restante de seus compatriotas (...). Assim, como sugere a nossa teoria revisitada da modernização, o desenvolvimento socioeconómico está ligado a novos valores nos níveis tanto nacional como individual” (idem:89-90).”.

b) O pressuposto analítico que acabámos de expor é, a nosso ver, compatível com a sociologia bourdiana que nos serviu de fonte de inspiração conceptual em diversos momentos (por exemplo, Chaves e Nunes, 2012). Também Bourdieu parece fazer derivar, pelo menos em parte, a produção de um ethos de tipo ascético, patente sobretudo nas pequenas burguesias de execução, muito diverso do ethos hedónico tendencialmente prevalente nas Novas Classes Médias, de um “princípio de necessidade de recursos”, que marcaria bastante mais as condições de existência das primeiras do que as das segundas. Abre esta observação preliminar para reparar que é no segundo postulado analítico que a raiz bourdiana verdadeiramente se vinca. Nele sublinha-se que as aspirações profissionais se vão constituindo em associação com as possibilidades da sua concretização. Com base num processo de ajustamento generativo, em certa medida infraconsciente, os agentes tenderão a sobrevalorizar as aspirações que acreditam serem realizáveis e a mitigar a relevância das que consideram ser dificilmente exequíveis, reconhecendo a sua relativa excentricidade perante o seu campo de possíveis. Bourdieu referiu-se sobejas vezes a este processo de “acerto aspiracional” – por exemplo: “É sempre surpreendente ver a que ponto as vontades se ajustam às possibilidades, os desejos ao poder de os satisfazer; (...) e isto até mesmo em sociedades em que, com a generalização da escolaridade, geradora de uma desclassificação estrutural ligada à desvalorização dos títulos escolares, e a generalização da insegurança salarial, o desajustamento das esperanças e das oportunidades se torna mais frequente (Bourdieu, 1998:194)”.

Expostos os dois postulados interpretativos, importa acrescentar agora que são igualmente de dois tipos as posições que aqui iremos considerar com o propósito de explorar a hipótese de que a essas posições se encontram associadas formas de sobrevalorização ou de infravalorização de aspirações profissionais.

Posições ocupadas no campo universitário. Tratando-se de uma população de diplomados, é razoável supor que as frequências de uma dada área científica (Artes, Ciências Sociais, Direito, Gestão e Ciências empresariais, etc.), de um determinado curso (Pintura, Gestão, Antropologia, etc.) e ainda de um de um certo estabelecimento de ensino, colocam os agentes na proximidade de entidades socializadoras, distintas daquelas em que se situam os congéneres, mas também diante de “promessas” diferenciadas acerca do futuro profissional, do ponto de vista dos horizontes remuneratórios, da estabilidade/instabilidade contratual, do prestígio social, etc. Isto é, diante de expectativas de apropriação de recursos que são díspares. As posições académicas são aqui operacionalizadas recorrendo-se às áreas de formação académicas definidas a partir de um exercício de codificação que resulta das CNAEF a 2 dígitos, embora, em alguns casos, e com a necessidade de não reduzir em excesso o número de indivíduos que constituem alguns grupos, se tenha preservado a codificação a 1 dígito, totalizando 10 grupos: Educação; Artes e Humanidades; Ciências Sociais e Jornalismo; Economia e Gestão; Direito; Ciências da Vida; Ciências Físicas; Matemática, Estatística e Informática; Engenharias Industriais e Construção; Saúde e Protecção Social.

Posições profissionais. Também estas instauram condições de existência, desta feita de âmbito laboral, que são distintas e que se encontram patentes nos montantes salariais, na existência ou não de ligações contratuais, bem como nas características desses vínculos, no grupo profissional em que os indivíduos se inscrevem, nas funções que desempenham, etc. As posições profissionais resultam de uma variável gerada por uma ACM, complementada por uma análise de clusters. Para a realização da ACM (e, portanto, para a criação da tipologia posicional) utilizaram-se as seguintes variáveis: “Grupo profissional (segundo classificação nacional de profissões)”; “Situação na profissão”; “Tipo de contrato”; “Número de horas de trabalho”; “Montante remuneratório”. Obtiveram-se 5 tipos de partições profissionais que se encontram hierarquizadas das menos para as mais capitalizados nos planos económico e simbólico. Também no que se refere à estabilidade contratual os grupos encontram-se alinhados do menos para o mais estável, com excepção do grupo 5. Nele se vislumbra uma sobrerepresentação de Dirigentes, consultores e trabalhadores liberais que embora fortemente capitalizados “beneficiam” de vínculos contratualmente menos estáveis do que, por exemplo, os indivíduos do grupo 4. As designações atribuídas às situações profissionais são as seguintes: Tipo 1: Inserção frágil; Tipo 2: Inserção frágil acentuada; Tipo 3: Inserção clássica assalariada; Tipo 4: Inserção assalariada qualificante; Tipo 5: Inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados.

A tipologia resultante da ACM contém apenas indivíduos “empregados” (ou seja, exclui os “desempregados” e “inativos”). Posteriormente, integrou-se um novo tipo constituído pelos “desempregados”, que nela passou a ocupar a posição mais descapitalizada, instável e periférica.

4. Cinco hipóteses de pesquisa

O primeiro postulado conduz-nos à formulação de quatro hipóteses: as duas primeiras (H1 e H2) dizem respeito à associação entre posições no mercado de trabalho e aspirações; as segundas (H3 e H4) à relação entre essas mesmas aspirações e as posições académicas.

H1) Em resultado de uma maior presença de sentimentos de insegurança e de um maior confronto com um “princípio de necessidade”, são os indivíduos que na sua situação profissional mais se encontram confrontados com situações depauperadas e precárias que, em termos relativos, sobrevalorizam as aspirações de carácter securizante, menor ênfase concedendo às recompensas intrínsecas. Em concreto, referimo-nos aos Desempregados e aos Empregados de Tipo 1: Inserção Frágil..

H2) A situação inverte-se junto das categorias mais capitalizadas e mais estáveis. Crescentemente desafogadas das condicionantes “prioritárias”, estas tenderão a valorizar, de forma mais incisiva, os aspectos intrínsecos do trabalho e a menorizarem, em termos relativos, a importância dos aspectos extrínsecos de carácter securizante. É o caso dos Tipos 4: “Inserção assalariada qualificante” e 5: “Inserção qualificante: empresários, consultores e profissionais liberais capitalizados”, com destaque para o primeiro, uma vez que se caracteriza, face aos demais, por possuir vínculos laborais claramente mais estáveis.

H3) Considerando agora as posições ocupadas no campo académico, serão os licenciados provenientes das áreas científicas mais atingidas pela experiência ou, pelo menos, pelo rumor da precariedade e do desemprego, os mais concentrados na obtenção de recompensas extrínsecas do trabalho de carácter securizante. O destaque vai neste caso para as Artes e Humanidades e para as Ciências Sociais e Jornalismo.

H4) Finalmente, a crença de que a sua segurança de emprego é maior levará os diplomados das áreas da Economia e Gestão, mas sobretudo das Ciências da Saúde, a abraçar orientações menos polarizadas por uma instrumentalidade securizante, e mais alinhadas na concretização de benefícios de cariz intrínseco.

No quadro do segundo postulado apenas avançaremos hipóteses acerca da associação entre a formação de aspirações (neste caso de carácter remuneratório e estatutário) e as posições académicas, deixando por ora em suspenso a exploração do papel sociogenético das posições profissionais. Com efeito, a inserção no mercado de trabalho é ainda recente, o que leva a supor que dificilmente se terão já verificado ajustamentos aspiracionais à situação imposta pela realidade profissional concreta, inviabilizando assim a formulação de hipóteses a esse respeito.

Acerca da relação entre posições académicas e aspirações tomaremos tão-só em atenção a relação que poderá ocorrer entre as primeiras e a valorização diferencial tanto do “trabalho bem remunerado” como do estatuto social. Fazemo-lo por considerarmos razoável presumir que os diplomados de diferentes áreas científicas incorporaram esperanças distintas de virem a conquistar diferentes patamares em ambas as dimensões.

Temos então que, H5) os indivíduos das Humanidades e Artes ou das Ciências Sociais desenvolverão expectativas de sucesso financeiro e de progressão estatutária bastante mais moderadas do que – em seu contraponto – os de Medicina, Economia e Gestão ou mesmo Direito, e de acordo com o pressuposto avançado, menor inclinação relativa a ressaltarem a importância desses desideratos. Essas diferentes orientações volitivas traduzir-se-ão na desigual importância concedida aos itens de resposta “um trabalho que permita auferir rendimentos elevados”; “um trabalho que permita aceder a uma condição social prestigiada” e “um trabalho com boas oportunidades de promoção social e de carreira”.

Alavancados nas hipóteses propostas, abalancemo-nos na exploração dos dados empíricos.

5. Quando a prova empírica converge num “quadro aspiracional maximalista”: da infirmação das hipóteses teóricas à resolução provisória de um novo enigma

Quadro 1: Classificações médias atribuídas às recompensas do trabalho por área científica

Valores do Trabalho	Educação	Artes Hum.	C. Sociais	Jornal. Economia	Gestão	Direito	C. da vida	C. Físicas	Mat., est. e info.	Engenharias	Saúde	Total
Um trabalho que permita manter a autonomia financeira face aos pais	9,2	9,4	9,4	9,0	9,5	9,2	9,2	8,9	9,3	9,1	9,2	
Um trabalho interessante	9,0	9,1	9,1	8,8	8,8	9,1	9,1	8,8	8,6	8,9	9,0	
Um trabalho que permita adquirir novos conhecimentos	8,9	9,1	9,0	8,6	8,8	8,9	8,9	8,7	8,5	8,9	8,9	
Um trabalho que permita ter autonomia	8,6	8,9	8,9	8,3	8,7	8,5	8,6	8,4	8,4	8,7	8,7	
Um trabalho seguro e estável	8,7	8,7	8,6	8,2	8,5	8,1	8,2	8,2	8,2	8,7	8,5	
Um trabalho útil à sociedade	8,9	8,8	8,7	7,7	8,4	8,5	8,6	8,1	8,0	8,8	8,6	
Um trabalho com boas oportunidade de promoção profissional e de car	8,4	8,4	8,9	8,7	8,5	8,3	8,5	8,2	8,4	8,3	8,4	
Um trabalho que permita ajudar as outras pessoas	8,8	8,6	8,4	7,6	8,3	7,9	8,3	7,8	8,0	8,9	8,4	
Um trabalho que deixe tempo livre suficiente para fazer outras coisas	7,8	7,9	7,9	8,0	8,0	7,8	7,8	7,8	7,6	7,6	7,8	
Um trabalho que permita auferir rendimentos elevados	7,8	7,7	7,8	8,0	8,2	7,3	7,9	7,6	7,7	7,7	7,8	
Um trabalho que permita aceder a uma condição social prestigiada	6,1	5,5	5,5	6,1	5,9	5,3	5,9	5,2	5,9	6,1	5,8	

Quadro 2: Classificações médias atribuídas às recompensas do trabalho por tipos de posições profissional

Valores do Trabalho	Desempr.	Tipo 1	Tipo 2	Tipo 3	Tipo 4	Tipo 5	Total
Um trabalho que permita manter a autonomia financeira face aos pais	9,4	8,8	9,4	9,2	9,4	9,3	9,3
Um trabalho interessante	8,9	9,2	9,2	9,0	8,9	8,8	9,0
Um trabalho que permita adquirir novos conhecimentos	9,0	9,1	9,1	8,9	8,7	8,8	8,9
Um trabalho que permita ter autonomia	8,9	9,0	8,9	8,6	8,6	8,6	8,7
Um trabalho seguro e estável	9,0	8,0	8,6	8,6	8,6	7,5	8,5
Um trabalho útil à sociedade	8,7	8,8	9,0	8,6	8,3	8,1	8,5
Um trabalho com boas oportunidade de promoção profissional e de c	9,3	7,6	8,1	8,4	8,6	8,4	8,4
Um trabalho que permita ajudar as outras pessoas	8,5	8,6	8,9	8,5	8,2	7,9	8,4
Um trabalho que deixe tempo livre suficiente para fazer outras coisas	8,3	7,7	8,0	7,9	7,8	7,4	7,9
Um trabalho que permita auferir rendimentos elevados	8,1	7,7	7,5	7,8	8,0	7,6	7,8
Um trabalho que permita aceder a uma condição social prestigiada	5,9	5,8	5,3	5,7	6,0	5,6	5,8

O cotejo de qualquer das hipóteses com os dados produzidos é ainda inicial, e obrigará a explorações técnicas suplementares, nomeadamente a realização de uma Análise de Correspondências Múltiplas. No imediato, apenas procedemos a um exercício de cruzamento das médias de valorização das diferentes recompensas com cada um dos segmentos considerados – posições profissionais e áreas científicas.

Embora preliminar, o exercício parece-nos suficiente para demonstrar que dificilmente as hipóteses avançadas encontrarão apoio nos dados apresentados. Tanto as recompensas extrínsecas de carácter securitário (expressas nos itens “Um trabalho que permita manter autonomia financeira face aos pais” e “Um trabalho seguro e estável”), como as recompensas extrínsecas mais orientadas para incrementos remuneratórios e estatutários (expressas na selecção de quesitos como “Um trabalho que permita auferir rendimentos elevados” e “Um trabalho que permita aceder a uma condição social prestigiada”), ou ainda as recompensas intrínsecas (patentes nas opções de resposta “Um trabalho interessante”; “Um trabalho que permita obter novos conhecimentos” e “Um trabalho que permita ter autonomia”), não parecem encontrar, em qualquer dos segmentos que compõem o universo, sobre ou subrepresentações dignas de realce. Basta

para tal observar que as médias de valorização atribuídas às diferentes recompensas do trabalho nas diferentes posições académicas ou profissionais não se afastam da valorização média que conquistam no universo global dos inquiridos, sobretudo se tivermos em conta as margens de erro inerentes a cada um dos segmentos contemplados.

Mas se os dados apresentados não parecem apoiar as hipóteses esboçadas, mesmo a observação elementar das informações coligidas faz despontar do corpus empírico um outro tipo de injunções, heurísticamente relevantes. Dir-se-ia que os dados abrem espaço para a formulação de novas hipóteses, para novas explorações, um pouco na linha de um procedimento de serendipidade indutiva.

O aspecto central a destacar é o de que não obstante as diferenças que decerto se verificam entre os diplomados escrutinados a nível aspiracional, verificam-se também formas de comunhão ou convergência volitiva que merecem ser realçadas. Pela sua relevância sociológica, destacamos três.

A primeira é a de que tudo indica que nos confrontamos, nesta população de diplomados, com um quadro aspiracional maximalista – com excepção das aspirações estatutárias (expressas no item “Um trabalho que permita aceder a uma condição social prestigiada”) todos os aspectos valorizáveis no trabalho são assaz exaltados pela generalidade dos jovens inquiridos; noutros termos, nenhum deles é descurado.

A constatação não nos surpreendeu, uma vez que é coerente com os resultados que obtivemos junto de outras populações de diplomados portugueses (Chaves e Morais 2007; Chaves, 2010). E mesmo em outros contextos nacionais e académicos bem diversos daqueles em que incidimos, contextos esses em que igualmente se explora a problemática das aspirações junto de públicos juvenis, a regularidade do “maximalismo aspiracional” tem vindo a ser detectada e devidamente destacada. A título de exemplo, tanto Johnson (2001) como Marini et al. (1996), que nos EUA levaram a cabo estudos junto dos estudantes do secundário, referem que estes tendem a valorizar de forma elevada as diferentes recompensas passíveis de serem obtidas no ou através do trabalho, ultrapassando, para utilizar a formulação de Johnson (2002:1309), “what will be available to them in the labor market as adults”. Ideia idêntica é ventilada por Schneider e Stevenson (1999) ou em Csikszentmihalyi e Schneider (2000): estendendo a sua abordagem à globalidade dos adolescentes norte-americanos, assinalam os níveis muito elevados de aspirações que os acompanham, também em relação às recompensas do trabalho, afirmando que essa situação revela uma espécie de “conteúdo irrealista” das ambições adolescentes, muito susceptível de gerar a posteriori sentimentos de insatisfação, frustração e desapontamento. Esta previsão das consequências do maximalismo aspiracional não é também descartada por autores como Johnson (2001a, 2001b), Kakobs, Karin e McClelland 1991; Rindfuss, Cooksey e Sutterlin 1999 ou Shu e Marini (1997), embora qualquer deles alerte para a considerável mudança que as aspirações ocupacionais, entre um rol de outras, sofrem no final da adolescência e na transição para a vida adulta.

Não dispomos de dados que nos permitam analisar se essa mudança aspiracional ocorreu, e com que intensidade, junto da nossa população, no decurso da sua carreira escolar e profissional, facto que, a confirmar-se, virá chamar a atenção para a relevância analítica do processo de ajustamento das aspirações que mencionámos atrás, e que temos vindo a ressaltar noutros momentos (Chaves, Chaves e Nunes, etc,...). No entanto, o que sem dúvida temos condições de destacar é que esse quadro aspiracional exigente e maximalista face ao trabalho se continua a registar junto destes diplomados alguns anos volvidos após a conclusão da licenciatura.

O segundo aspecto que emerge dos dados apresentados diz respeito à importância que os indivíduos atribuem a “um trabalho que permita a manutenção de autonomia financeira face à família de origem”. A importância que, em média, conferem a este aspecto é mais elevada do que a que atribuem a qualquer outro (conquistando 9,3 numa escala de 10 pontos). E ela evidencia-se ainda mais se considerarmos que apenas

19,6% lhe atribuem uma cotação inferior a 9 pontos . Tal percentagem afasta-se já, consideravelmente, por exemplo, da obtida pelo item “trabalho interessante” (30,3%), que se perfila em segundo lugar .

Esta avaliação demonstra que os diplomados em processo de inserção conferem ao trabalho a importância nuclear de facultar os meios financeiros que lhes permitam autonomizar-se do agregado de origem. A “autonomia financeira face aos pais” trata-se de uma recompensa extrínseca do trabalho que, tal como o item “remuneração elevada”, se concentra nos aspectos remuneratórios que advêm do exercício dessa actividade. A fasquia remuneratória fixa-se porém no primeiro caso num patamar que não tem que ser necessariamente considerado pelos próprios como “elevado”. Ela deverá apenas permitir-lhes não dependerem de familiares no custeio de despesas que consideram importantes ou indispensáveis, o que abre para a questão do conteúdo que conferem a essa “autonomia financeira” e dos montantes que consideram propiciá-la. Ora, aquele e estes só podem ser devidamente apurados a partir de outro género de dados e realizando outros tipos de análise. Com efeito, a enfatização deste item constitui um exemplo flagrante de como a compreensão em profundidade das aspirações profissionais requer a sua conexão com outras que adquirem expressão em outras esferas da existência.

Em jeito de adenda, vale acrescentar que a valoração massiva desta recompensa do trabalho permite reforçar uma hipótese que já havíamos desenvolvido noutros momentos (Chaves, 2010): a de que a autarcia face ao agregado de origem continua a constituir, não obstante a turbulência e a deslinearização que tem ocorrido nos processos de transição para a vida adulta, um vector nuclear na forma como os indivíduos perspectivam essas dinâmicas e no próprio processo de reprodução social das sociedades contemporâneas.

O último aspecto de comunhão aspiracional no seio desta população que aqui realçaremos respeita ao nítido destaque conferido às recompensas intrínsecas quando as cotejamos com as de índole extrínseca. Como se pode observar nos Quadros 1 e 2, as médias de valorização que os indivíduos atribuem ao “trabalho interessante” (no total, 9 pontos), bem como aos aspectos que consideram, em grande medida, responsáveis pelo interesse de uma actividade - “um trabalho que permita adquirir novos conhecimentos” (8,9) e um “trabalho que permita ter autonomia” (8,7) - superam as obtidas pelas recompensas extrínsecas, isto é, as atribuídas a “um trabalho com boas oportunidades de progressão profissional e de carreira” (8,4), a “um trabalho que permita auferir rendimentos elevados” (7,8) e, de forma mais inesperada, a “Um trabalho seguro e estável” (8,5). Acrescente-se, aliás, que se ensaiarmos outro tipo de leitura, baseada apenas na percentagem daqueles que atribuem uma pontuação de 9 e 10 às recompensas do trabalho, o número de indivíduos que atribuem “ao trabalho seguro e estável” um valor situado num desses dois patamares superiores da escala se cifra em 56,7%, ao passo que atinge 69,3% no caso do “trabalho interessante” e 65,8% em “um trabalho que permita adquirir novos conhecimentos”.

Mas talvez nenhum aspecto chame tanto a atenção para a convergência que se estabelece em torno da valorização das recompensas intrínsecas do trabalho como a circunstância de esta se continuar a manifestar mesmo nos segmentos mais precários e mal remunerados – Desempregados e Empregados de Tipo 1: Inserção Frágil –, não sofrendo aí, como se pode verificar, qualquer inflexão descendente.

Tudo indicia portanto que a proeminência conferida às recompensas intrínsecas atravessa esta população de diplomados em toda a sua extensão. Consideramos que tal observação é da maior importância. Ela reitera conclusões a que já havíamos aportado em estudo anterior que incidiu sobre um segmento mais circunscrito de jovens qualificados em inserção (Chaves, 2010), reforça outras que em termos mais extensivos são avançadas sobre a difusão deste género de valores no quadro das relações subjectivas que a população europeia (Inglehart 1990;1997;2009), e em menor grau a portuguesa, estabelecem com o trabalho (Cabral, Vala e Freire (coords), 2000; Freire (coord.), 2000; Pais (coord), 1998) e confirma a pertinência da chamada de atenção que Bourdieu, em fim de carreira, e numa espécie de legado para a investigação sociológica no domínio das aspirações profissionais, proferiu a respeito da necessidade de se investigar o investimento dos trabalhadores no trabalho, considerando-o na sua dupla face, ou para utilizar a sua expressão, na sua “dupla verdade” (Bourdieu,1996): “quanto mais nos afastamos (...) do trabalho forçado, que é determinado exclusivamente pela imposição externa (...), 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).

Sublinhar a importância que os trabalhadores concedem às recompensas intrínsecas do trabalho, diligência que, antes dos autores mencionados, havia já sido desenvolvida pela Escola de Relações Humanas, após os trabalhos levados a cabo por E. Mayo nas fábricas da Western Electric Company, ou em estudos acerca dos valores do trabalho produzidos nas últimas décadas, é, a nosso ver, um ponto fulcral no reconhecimento não só da relevância destas aspirações concretas mas da própria necessidade de se aprofundar o estudo das aspirações profissionais na sua globalidade. Com efeito, o reforço desta problemática – a constatação da sua relevância analítica – só poderá ser realizado à custa de representações que teimam em perdurar no senso comum onde se inscrevem por vezes observações produzidas por sociólogos – a ideia de que os retornos económico e estatutário resumem aquilo que “verdadeiramente importa” à vasta maioria dos indivíduos ao inserirem-se no mercado de trabalho e ao depararem-se com a sua actividade profissional quotidiana; simplificação que se desdobra numa outra: a de que quanto mais os indivíduos obtêm retorno a esses dois níveis maior será a sua satisfação com a situação profissional concreta.

6. Referências

- Bourdieu, P. (1996), «La doublevéritédutavail», Actes de la RechercheenSciencesSociales, n.º 114: 89-90.
- Bourdieu, P. (1998), *Meditações Pascalianas*, Oeiras: Celta.
- 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 (pp. 430-457), Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Chaves, M. (2010), *Confrontos com o trabalho entre jovens advogados: as novas configurações da inserção profissional*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Chaves, M. e J. S. Nunes 2012. “Deontologia e capitalização simbólica na advocacia portuguesa contemporânea”, *Análise Social*, Vol. XLVII, 202, pp.114-145.
- Chaves, M. e C. Morais (2008), *Relatório sobre o percurso dos licenciados da FCSH-UNL que concluíram os cursos no ano 2002*, Lisboa: FCSH-UNL (policopiado).
- Csihszentmihalyi, M. e B. Schneider (2000), *Becoming Adult: How Teenagers Prepare for the World of Work*. Basic Books.
- Herzberg, F., et al, (1959), *The Motivation to Work*. Nova Iorque: John Wiley and Sons.
- Herzog, A. R. (1982), “High school seniors occupational plans and values: Trends in sex differences, 1976 through 1980”, *Sociology of Education*, 55, pp.1-13.
- 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.
- Inglehart, R. e C. Welzel.2009. *Modernização, Mudança Cultural e Democracia: A Sequência do Desenvolvimento Humano*, São Paulo: Verbená editora.
- Johnson, M. K. (2001a), “Change in job values during the transition to adulthood”, *Work and Occupations*, n.º 28, pp.315-345.
- Johnson, M. K. (2001b), “Job values in the young adult transition: stability and change with age”, *Social Psychology Quarterly*, 64, pp.297-317.

- Johnson, M. K. (2002), “Social origins, adolescent experiences and work value trajectories during the transition to adulthood”, *Social Forces*, vol. 80, n.º 4, pp. 1307-1341.
- Mannheim, B. (1993), “Gender and the effects of demographics, status, and work values on work centrality”, *Work and Occupations*, vol. 20, n.º 1, pp. 3-22.
- Marini, M. M., et al. (1996), “Gender and job values”, *Sociology of Education*, n.º 69, pp. 49-65.
- Maslow, A. H. (1954), *Motivation and Personality*, Nova Iorque: Harph and Row.
- MOW – International Research Team (1987), *The Meaning of Work: An International View*. Londres: AcademicPress.
- Pais, J. Machado, org. (1998), *Gerações e Valores na Sociedade Portuguesa*, Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Rindfuss, R.; E. Cooksey e R. Sutterlin (1999), “Young adult occupational achievement”, *Work and Occupations*, 26, pp. 220-63.
- Rokeach, M. (1973), *The Nature of Human Values*, Nova Iorque: Macmillan.
- Schneider, B. e D. Stevenson (1999), *The Ambitious Generations: America’s Teenagers, Motivated But Directionless*, Yale University Press.
- Shu, X. e M. M. Marini(1997), “Occupational aspirations and opportunities: coming to terms with life’s limitations”. Paper apresentado no Annual Meeting da American Sociological Association: Toronto.
- 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, pp. 178-203.
- 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, pp. 73-95.
- Vala, J.; J. G. P Bastos e M. H. Catarro (1983), “Dimensões das motivações para o trabalho – um estudo empírico”, *Psicologia*, IV, 3-4, pp. 251-260.
- Villaverde Cabral, M. Vala, J. e Freire J. (2000), *Trabalho e Cidadania*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

ⁱEsta comunicação integra o projeto de pesquisa "Percursos de inserção dos licenciados: relações objectivas e subjectivas com o trabalho" (CESNOVA-UNL - PTDC/CS-SOC/104744/2008), financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia e coordenador por Miguel Chaves (FCSH-UNL e CESNOVA).

ⁱⁱ A autora (Johnson, 2001, p.317) faz uma distinção entre recompensas ou 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”.

ⁱⁱⁱPoderia também acrescentar-se que uma relação de sentido inverso – das aspirações para as posições – não deixa de suceder, uma vez que é em parte o propósito de se concretizarem aspirações que guinda os actores a posições. No entanto, é o carácter generativo dos lugares sociais e das condições de existência neles concatenadas que aqui importa discernir e reportar.