

JOVENS FUTUROS GESTORES: A CENTRALIDADE E OS VALORES DO TRABALHO

Rachel de Castro Almeida

A fase de transição para a vida adulta ocorre, presentemente, no quadro de um conjunto de transformações estruturais, tais como: desemprego estrutural¹, redução dos postos de trabalho, crescente redução do proletariado fabril estável, aumento do contingente de trabalhadores em condições precarizadas², expansão do trabalho parcial e temporário, incorporação sempre crescente do contingente feminino no mercado de trabalho praticamente em todos os setores, redução da inclusão dos jovens e dos idosos no mercado de trabalho, novas configurações de conjugalidade⁴ e modificações na estrutura educacional³. Em consonância com as transformações estruturais, a fase de transição para a vida adulta passa por alterações e torna-se um tema de especial interesse justamente por refletir o modo como essa fase do ciclo da vida se ajusta a essas mudanças. Identificam-se, dentre outras diversas mudanças, percursos escolares mais prolongados, inserções profissionais mais tardias e instáveis, homologias nos papéis de gênero e dilatação do tempo de conquista da independência financeira. Nesse sentido, o processo de transição para a vida adulta bem como suas alterações recentes constituem problemáticas centrais dos processos de reprodução social e, naturalmente, da sociologia contemporânea.

¹ Segundo Ramírez-Guerrero (2002) o desemprego juvenil é estrutural em dois sentidos: primeiro por corresponder às mudanças dos mercados de trabalho, associados ao processo de globalização, segundo, pela carência de competência laborais dos jovens em situação de desvantagem social que são heranças e ao mesmo tempo mecanismos reprodutores da exclusão social.

² Uma das principais consequências do novo capitalismo é a precarização que envolve o desmonte da legislação social protetora do trabalho, criando um grande número de terceirizados, subcontratados, part-time e ao mesmo tempo intensificando as jornadas de trabalho.

³ A este respeito, ver Aboim (2006).

⁴ A este respeito, ver Andrade & Dachs (2007) e Sampaio (2000).

Este artigo é fruto de uma pesquisa de doutoramento realizada com um grupo de futuros gestores brasileiros – alunos de 7º e 8º período, último ano do curso de Administração, da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – e apresenta algumas reflexões sobre a centralidade que os jovens conferem ao trabalho em relação às demais esferas sociais e os aspectos valorizados no trabalho, denominados de valores do trabalho. A pesquisa foi realizada em duas etapas, a primeira com a aplicação de questionários em três unidades da instituição⁵ e a segunda etapa com a realização de 5 grupos focais, um em cada turma do 8º período em curso, com a participação de 6 a 8 alunos e duração média de 1 hora. Aqui serão explorados especialmente os resultados dos grupos focais, pois pretendemos alcançar a compreensão elaborada pelos jovens a respeito do confronto com o trabalho e, ao mesmo tempo, analisar a percepção e elaboração dos valores atribuídos ao trabalho e da centralidade da esfera do trabalho. Na transcrição dos relatos, os nomes dos participantes dos grupos focais foram preservados, manteve-se apenas a indicação se o relato era de participante feminino (PF) ou de participante masculino (PM).

A centralidade do trabalho e os valores do trabalho – dimensões escolhidas para a interpretação acerca do modo como os jovens atualmente se confrontam com o trabalho remunerado – são considerados neste artigo por meio de um percurso que se assenta tanto em discussões e conceitos da Sociologia quanto da Psicologia Social. A apropriação de categorias analíticas que são utilizadas com frequência no campo da Psicologia Social nos permitirá estabelecer um diálogo profícuo com a abordagem sociológica. Em uma fase em que se discute o fim do trabalho e que as Ciências Sociais procuram explicações e críticas que consigam compreender os novos processos e suas consequências, a Psicologia Social nos oferece uma metodologia de investigação e de aproximação com a realidade bastante pragmática, possibilitando uma forma de análise dos dados do campo de pesquisa.

Nossa ancoragem na Psicologia Social será realizada basicamente nos conceitos de centralidade do trabalho (Snir; Harpaz, 2005; Arvey; Harpaz; Liao, 2004) e de valores do trabalho (Jonhson, 2001; Jonhson *et al.*, 2007, Marini, 1984). Nas últimas décadas, a importância subjetiva que indivíduos ou grupos atribuem ao trabalho remunerado tem sido uma questão abordada e desenvolvida de um modo particularmente sistemático no âmbito da Psicologia Social, em que se realçam os trabalhos do Grupo MOW – Meaning of Work, e toda a trajetória de pesquisa empírica em constante desenvolvimento por Arvey, Harpaz, Liao e Snir.⁶ O conceito de centralidade do trabalho aqui explorado será afluente

⁵ As unidades pesquisadas foram Coração Eucarístico, Barreiro e São Gabriel.

⁶ A esse respeito ver Arvey, Harpaz e Liao (2004), Snir e Harpaz (2005), Sharabi e Harpaz (2007).

da definição do grupo MOW, que compreende a centralidade do trabalho como o grau de importância que é conferido pelo indivíduo ao trabalho, na sua vida, em determinado momento, ou seja, se o trabalho exerce papel importante ou central na vida do indivíduo e se de fato o trabalho é mais relevante do que outras esferas como religião, comunidade, tempo livre e família⁷ (Snir; Harpaz, 2005; Arvey; Harpaz; Liao, 2004).

A centralidade do trabalho e as suas alterações ao longo das etapas da vida têm sido exploradas em diferentes culturas, observando os antecedentes e as consequências da centralidade do trabalho e, portanto, necessariamente examinando os principais processos sociais, econômicos e culturais, em cada país, ao longo das décadas de 1980 e 90 (Arvey; Harpaz; Liao, 2004; Sharabi; Harpaz, 2007). Em geral, as pesquisas do grupo MOW revelam que o trabalho é o eixo central da vida do indivíduo, seguido da família. (Snir; Harpaz, 2005; Arvey; Harpaz; Liao, 2004). A grade avaliativa de referência usada pelo grupo, nas pesquisas empíricas para que os sujeitos atribuam pesos envolvendo as relações “indivíduo e trabalho” *versus* “indivíduo e as outras principais áreas da vida”, é um modelo complexo e estruturado. Sharabi e Harpaz (2007, p. 96, tradução nossa) destacam que segundo o grupo MOW: “a maioria das pessoas considera o trabalho e seus resultados como um aspecto central em suas vidas, bem como importante fonte para a formação da identidade e auto-imagem, e uma necessidade para a satisfação das necessidades básicas⁸”.

Com relação aos valores do trabalho, no quadro teórico apresentado pela Psicologia Social, embora tenhamos uma série de definições conceituais, vamos usar a aceção estabelecida por Chaves (2007, p. 253), que compreende a noção de valores do trabalho como valorações ou fatores valorizados no trabalho, uma vez que se constituem num “conjunto de aspectos a que os indivíduos conferem, ou não, importância ou, mas exactamente, uma maior ou menor importância relativa no momento em que os confrontam entre si.” A escolha por essa conceituação se deve ao fato das reflexões de Chaves (2007) sobre a ambiguidade presente na noção do valor, decorrente da utilização do mesmo termo para designar tanto a importância (ou importância relativa) conferida a determinado objeto face aos outros, quanto como a base ou o critério que suporta essa valorização. Desse modo, seguiremos a orientação de Chaves (2007), quanto ao uso do conceito apenas para nos referir aos aspectos valorizados no

⁷ É importante ressaltar que o conceito de centralidade do trabalho é distinto de outros conceitos relacionados como work engagement e o conceito inverso work alienation. (Hirschfeld; Field, 2000 *apud* Arvey; Harpaz; Liao, 2004).

⁸ Most people consider working and its outcomes a central aspects in their lives, as well as important source for the formation of identification and self-image, and a necessity for fulfilling basic needs.

trabalho. Os valores do trabalho serão abordados neste artigo como fatores valorizados especificamente na esfera do trabalho a partir de uma escala que define prioridades ou hierarquia entre quesitos ou aspectos valorizados. No contexto do trabalho, esses valores são, segundo Jonhson (2001), crenças sobre o desejo de uma série de características do trabalho que são definidas por meio dos tipos de recompensas derivadas do trabalho.

As pesquisas iniciais no campo da Psicologia Social pretendiam comprovar que a satisfação no trabalho não é uma atitude unidimensional. Assim, Herzberg e equipe perceberam que a realização e a satisfação no trabalho estão associadas a um rol de fatores que foram tratados pela equipe de forma agrupada, dando origem a duas categorias distintas que são os valores intrínsecos e valores extrínsecos (Russell, 1975). Esses dois conjuntos de fatores que compõem essas categorias – valores intrínsecos e valores extrínsecos – foram abordados de modo essencialmente independente ou mutuamente excludente, apoiados na hipótese de que os fatores que geram atitude positiva dos trabalhadores são distintos dos fatores que geram atitudes negativas.

Segundo Herzberg *et al*, citado por Russell (1975), o conjunto de fatores que gerava os valores intrínsecos era considerado como um rol de aspectos motivadores que tinham o potencial de incentivar os trabalhadores para o envolvimento com a atividade e o aumento do esforço, isto porque funcionavam principalmente para satisfazer as necessidades do indivíduo para a autorrealização em seu trabalho. Estes fatores teriam como função preponderante a satisfação e foram identificados como valores intrínsecos ao trabalho em si. Por conseguinte, esse conjunto de necessidades que configuram o conceito valores intrínsecos abrange: reconhecimento, realização, possibilidade de crescimento, o aumento de responsabilidade e do trabalho em si (desafios).

Já o contexto do trabalho gerava os valores extrínsecos, que eram percebidos por Herzberg, citado por Russell (1975), como sendo as principais fontes de insatisfação, pois frequentemente os indivíduos não conseguem satisfazer essas necessidades ou desejos e esses fatores são focos de situações desagradáveis. Os aspectos que compõem os valores extrínsecos foram identificados como relacionados com a situação em que o trabalhador faz a sua tarefa de trabalho (ambiente). Conseqüentemente, esse conceito, valores extrínsecos, é composto por um conjunto de categorias que inclui salário, relações interpessoais (supervisores, pares, subordinados), supervisão (técnica), a política da empresa e da administração, condições de trabalho, posição (status), e segurança no trabalho.

As recentes apropriações dessas categorias – valores intrínsecos e valores extrínsecos – como, por exemplo, a tese de Chaves (2007) sobre a inserção profissional dos jovens advogados portugueses e as pesquisas de Jonhson (2001), a partir das explorações em campo, revelam a necessidade de alargar o quadro

de fatores incorporados à matriz que compõem a definição dos valores intrínsecos e valores extrínsecos. Os trabalhos de Jonhson (2001), que abordam as mudanças nos valores do trabalho na transição para a vida adulta, ampliam as categorias analíticas, incorporando os valores sociais e valores altruísticos. Os valores altruísticos estão associados a recompensas que derivam do fato de fazer algo para os outros, como um suporte aos outros ou uma contribuição social, e os valores sociais são interpessoais e estão associados a relações positivas com colegas de trabalho e oportunidade de rede de relacionamento. Já na tese de Chaves (2007) percebe-se a necessidade de inclusão de um conjunto de *valores sociorientados* e outro designado por *valor da conciliação do trabalho com outras esferas de atividade*. Os fatores que são valorizados no trabalho e compõem o conceito de *valores sociorientados* são valores do trabalho pautados em benefício de terceiros, que na concepção de Chaves (2007), estão bem próximos à concepção de valores altruísticos de Jonhson (2001). Já os *valores da conciliação do trabalho com outras esferas de atividade* dizem respeito à possibilidade do trabalho permitir ou não o desenvolvimento de outras atividades sociais e participação nas outras esferas da vida.

Não é nosso objetivo considerar as atitudes dos trabalhadores enquanto positivas ou negativas, pois o que nos interessa é um quadro conceitual que nos permita aproximar dos aspectos que são valorizados pelos indivíduos na avaliação que fazem do trabalho, ou do que eles pretendem obter por meio do trabalho. Portanto, nosso enfoque não será no potencial inibidor ou motivador dessas categorias e menos ainda na dicotomia entre intrínseco e extrínseco⁹. O aporte que subtraímos dessas categorias está na sua composição, ou seja, nos aspectos ou fatores que compõem os conceitos valores intrínsecos e extrínsecos, e que são os aspectos valorizados pelo indivíduo no confronto com o trabalho. Esses aspectos, quando abordados pelos jovens durante a realização da pesquisa de campo, são mencionados com ênfases distintas, algumas vezes hierarquizados e em outros momentos surgem justapostos, revelando dinâmicas que ultrapassam o cerceamento original em duas categorias díspares. Ao proceder à análise dos dados coletados tanto por meio do questionário quanto nos grupos focais, os resultados revelaram que o conjunto de aspectos valorizados pelos jovens muitas vezes se entrecruza e é comum haver uma mescla de aspectos valorizados que compõem os valores intrínsecos e extrínsecos. Então, assim como as conclusões de Russell (1975, p. 23, tradução nossa), os resultados desta pesquisa sugerem

⁹ A própria Jonhson *et. al.* (2007) em publicação recente sugere que esta estrutura básica de decisões sobre o trabalho, com dimensões intrínsecas e extrínsecas, tem sido aceita e utilizada sem muitos questionamentos, mas comenta que Halaby (2003), por exemplo, há pouco tempo, ofereceu uma conceituação alternativa que destaca as dimensões empresariais e burocráticas do trabalho.

que “(...) conclui-se que a teoria de Herzberg acerca dos dois fatores de satisfação no trabalho é uma simplificação da relação entre variáveis¹⁰”. A preferência pela abordagem dos aspectos valorizados de forma independente está em consonância com a posição de outros autores, pois argumentam que “(...) é melhor analisar as preferências entre os atributos específicos relativos ao trabalho separadamente, porque os resultados são afetados por itens escolhidos para construir os compósitos índices¹¹” (Konrad *et al.*, 2000, p.110, tradução nossa).

Os jovens futuros gestores e os aspectos valorizados no trabalho

Ao questionar os jovens sobre o que eles esperam conseguir por meio do trabalho, listamos os aspectos valorizados *sucesso, reconhecimento e contribuição para o desenvolvimento social e econômico do país, realização material, independência financeira para abrir o próprio negócio e estabilidade financeira*. Em seguida, elaboramos um rol de quesitos importantes no trabalho e sugerimos que o jovem adotasse uma ordem de prioridade entre os três principais quesitos. Nessa pergunta, os quesitos valorizados listados foram *aprendizagem, oportunidade de exprimir as próprias capacidades, autonomia, possibilidade de ajudar outras pessoas, ser útil à sociedade, segurança, estabilidade, oportunidade de promoção, horário flexível, boas relações com os colegas de trabalho, a possibilidade ou não de viajar e mobilidade (possibilidade de mudar de cidade)*.

Com relação ao que os jovens esperam conseguir através do trabalho, os três valores mais citados, dentre as três principais prioridades, foram: *estabilidade financeira, sucesso e reconhecimento*. O primeiro item eleito por 24,7% dos jovens como prioridade é estabilidade financeira, seguida de sucesso (20,1%) e independência financeira para abrir o próprio negócio (15,8%). O segundo quesito mais valorizado continua sendo a estabilidade financeira (25,1%), seguida de reconhecimento (20,1%) e sucesso (17,4%), já na terceira prioridade estão realização material (18,1%), sucesso (17,4%) e reconhecimento (14,3%). Vamos procurar explorar neste artigo o significado desses três principais aspectos valorizados no trabalho, a partir da perspectiva dos jovens alunos do Curso de Administração, percorrendo os depoimentos e as conversas dos grupos focais.

A *estabilidade financeira* é um fator relacionado tanto ao trabalho seguro e estável quanto à remuneração. O *trabalho seguro e estável* também é o valor mais citado na pergunta sobre o que é mais importante em um trabalho, esse quesito

¹⁰ “(...) on this basis, it is concluded that the Herzberg two-factor theory of job satisfaction is an oversimplification of the relationship between variables” (Russell, 1975, p. 23).

¹¹ “We argue that it is better to examine specific job attribute preferences separately because results are affected by the items chosen to construct the composite indices.”

aparece como item prioritário para 26,5% da amostra, seguido da *possibilidade de aprender coisas novas e exprimir as próprias capacidades*, elencada por 25,7% da amostra. O *salário e a remuneração* são considerados fatores principais para 19,9% enquanto as *boas oportunidades de promoção* são citadas por 12,8% dos jovens. O trabalho estável está relacionado à questão financeira, ao fato de ter recursos suficientes para gerir as suas necessidades imediatas. Essas necessidades variam para os jovens em função da sua realidade, de suas condições objetivas e de sua vida familiar. Para alguns, a necessidade é representada como a independência financeira e a autonomia em relação aos pais. Para os que já têm uma família, a necessidade passa a significar alguns bens materiais que segundo depoimento “já foram luxo e hoje não são” como carro e casa. Nota-se que a estabilidade é dada em função do equilíbrio financeiro entre as expectativas de consumo ou de qualidade de vida e a remuneração do trabalho.

Já os atributos de *trabalho seguro* revelam-se por meio de certa garantia em relação ao risco de desemprego eminente. A segurança para o jovem não significa a imobilidade ou a condição garantida de determinada posição, mas demonstra a condição de mobilidade em um campo por meio de um rol de ações bem calculadas. Segundo o argumento de Sennett (2001), a instabilidade das organizações flexíveis impõe aos trabalhadores a necessidade de correr riscos em seu trabalho, bem como de correr o risco de perder o trabalho. Nesse aspecto, a abordagem realizada por esse autor sobre a cultura contemporânea do risco é peculiar por destacar que dentro das organizações flexíveis o não se mexer é sinal de fracasso. Por temer o fracasso o indivíduo é impelido a arriscar-se, por mais contraditório que isso possa parecer. Em perspectiva semelhante, Beck (2000) aponta que a flexibilidade significa uma distribuição do risco do Estado e da economia para o indivíduo. A título de exemplo, abaixo extraímos o depoimento de um jovem, que fez parte do grupo focal realizado na unidade São Gabriel, em que é exposta a necessidade de segurança.

PM_ Olha, eu sou [...]. O emprego ideal eu acho que vai de cada um, não é? A minha preocupação é com a estabilidade, eu sou um pouco [...] Eu tenho essa preocupação. Porque a gente sabe que o mercado de maneira geral, se está bom para o patrão, a pessoa está muito bem e ele está produzindo. Mas, o dia que a coisa não está legal, a primeira coisa que ele tem que fazer é cortar a folha de pagamento. Quer dizer: demissão. Então, hoje eu sou muito preocupado com a estabilidade, mas também não vou ficar em cima dessa estabilidade e ficar quietinho não! Eu vou tentar me corresponder com quem [...] É duas vias, não é? É de um lado a empresa que precisa sobreviver e eu também vou ter que produzir. Porque tem que ter essa estabilidade, e eu preciso ter [estabilidade].

Grupo Focal São Gabriel – Manhã

É interessante perceber nos grupos focais como esses valores são apresentados e também o modo como são contrapostos. A dicotomia entre *emprego seguro e estável* e *a possibilidade de aprender coisas novas, exprimir as próprias capacidades* surgiu de forma espontânea em quase todos os grupos focais e é sempre uma polêmica para os jovens. É notório o fato de esses valores parecerem contraditórios e de serem tratados de uma forma quase excludente, como se a presença de um quesito automaticamente eliminasse a possibilidade do outro valor. Nesse sentido, na visão do jovem, se é possível conseguir estabilidade, concomitantemente, estará se abrindo mão de desafio, risco e crescimento profissional.

A possibilidade de segurança no trabalho é um quesito bastante associado ao emprego público. Dentre os jovens que responderam ao questionário, 59,5% já participaram de algum concurso público e 75,3% têm vontade de participar de concurso público. Nos discursos dos grupos focais o emprego público está relacionado à forma de adquirir segurança, mesmo que signifique abrir mão de outros valores. Para aquele grupo em que não há interesse em emprego público, ou seja, para 23,5% da amostra, em geral, os depoimentos refletem que essa opção está associada à rotina, à falta de possibilidade de crescimento profissional e de desafio. Segundo essa visão, o emprego público traz estabilidade e mais nada, porque esse trabalho está acompanhado de outras características que são interpretadas de forma negativa como a rotina, a execução de processos semelhantes por longos anos, a perspectiva de um trabalho que não atende às expectativas do cliente e que deixa sempre a desejar. Chegam a usar o termo “trabalho mal feito”. Pode-se perceber que o emprego público para aqueles que não têm interesse nessa perspectiva de trabalho está mais associado como uma expectativa dos pais e que nem sempre encontra eco nos jovens.

A remuneração em contraponto ao trabalho interessante ou que lhe traga satisfação também é uma temática recorrente nos grupos focais. Os questionários revelam que 67,2% da amostra gostariam de ter um trabalho remunerado mesmo que não precisasse do dinheiro, ou seja, a importância do trabalho ultrapassa a condição de remuneração. O trecho abaixo é singular por demonstrar a ambiguidade da relação trabalho interessante e remuneração.

E _ Bom e se vocês pudessem hoje estar no trabalho ideal. O que é o trabalho ideal?

PM (A) _ Ganhar muito dinheiro. ()

E _ Ganhar muito dinheiro?

PM (B) _ Trabalho público. ()

Risos, risos

E _ Está bom para você um emprego público com muito dinheiro?

PM (A) _ Ah, num sei não!

PM (B) _ Acaba não tendo a realização profissional, chega um ponto que pára.

PM (A) _ O negócio é o seguinte: você quer ganhar muito e fazer pouco. Mas, se você estiver ganhando muito e fazendo pouco, você tem que imaginar o seguinte: será que você vai estar satisfeito fazendo pouco? Aí eu não sei.

E _ Então você vai estar satisfeito, como?

PM (A) _ Eu acho que eu vou estar satisfeito trabalhando muito e ganhando muito.

[]

PM (B) _ Trabalhando mais ou menos e ganhando muito. []

Risos, risos

PM (A) _ Não. Trabalhando normal e ganhando bem, uai.

PM (C) _ Hoje eu não foco a questão de estar ganhando bem. Eu estou fazendo o que eu gosto. Não tendo ninguém me mandando. []

E _ Você quer fazer o que você gosta e ter autonomia.

PM (A) _ Então (...) então (...) vai ficar na rua.

PM (C) _ É. A questão financeira não é tão importante.

Grupo Focal Barreiro – Noturno

Os comentários dos jovens revelam tensões a partir da contraposição entre o fazer o que gosta, ter autonomia e o nível de rendimento, entre trabalhar muito e trabalhar pouco, entre ter rendimento elevado e ter um rendimento baixo. No entanto, uma análise mais acurada dos grupos focais mostra que para além dessas tensões a remuneração é um quesito a ser considerado na avaliação que fazem do trabalho, contudo, os jovens enfatizam que ela não é um valor final ou principal, a exemplo da citação “a questão financeira não é tão importante”. Outros aspectos são mais importantes do que a remuneração como o crescimento profissional e o aprendizado, a autonomia e o fazer o que gosta. Em seus relatos identificamos expressões como “você tem que estar feliz fazendo o que gosta” e as conclusões de que trabalhar por dinheiro ou passar a vida acumulando dinheiro e depois deixar para “os outros brigarem por conta de herança” não vale a pena. O rendimento é um aspecto sem dúvida valorizado pelo jovem, no entanto, o que se coloca em causa atualmente é a diferença entre uma abordagem tradicional, em que a remuneração assume sua validade instrumental, e uma concepção realizadora. As pesquisas realizadas por Chiesi e Martinelli (1997, p. 123) na Itália, mostram que “as opiniões dos jovens se dividem entre uma concepção tradicional do trabalho, em que assume sua valência instrumental, e considera portanto o rendimento como aspecto mais importante, e uma concepção realizadora, colocada mais alto na escala de evolução das necessidades¹²”.

¹² Os autores destacam que há uma alteração ao longo dos anos 90, com a inversão das classificações que conduzem ao predomínio da concepção realizadora sobre a instrumental. Eles sugerem que esta alteração é resultado do crescimento dos níveis de instrução e da evolução das condições de trabalho juvenil, que melhoraram nesta década na Itália. (Chiesi; Martinelli, 1997).

É singular a explicação de dois jovens participantes dos grupos a respeito do valor da remuneração, pois se este valor vier isolado, sem a conquista de outros aspectos também considerados como importantes, ele se torna central e, portanto, se potencializa e não chega a ser alcançado, pois estará sempre se desejando mais. Ao mesmo tempo em que, se o valor central for outro, diferente da remuneração, a conquista de determinada remuneração tornar-se-á satisfatória.

PM_ O salário até que não importa, entendeu? A partir do momento que você está se sentindo bem, se você ganhar mil reais, você consegue viver com os mil reais. Não importa! O salário não importa tanto. É lógico que se você ganhar dez mil reais vai ser bom. Mal você vai conseguir e já estará querendo mais também, não importa. Se você ganhar mil reais, você vai querer mais, se você ganhar dez mil, você vai querer mais. Então, isso não importa. O salário eu acho que não importa. Importa mesmo é a felicidade de você ter o emprego que você gosta e o que você está fazendo de verdade.

PF_ É. Porque quando você faz as coisas que você gosta, o seu salário rende. Você não fica: Ah, que miséria. Que miséria de dinheiro, entendeu? Você não fica com aquele pensamento, porque não está fazendo uma coisa que você gosta. Então você está empregando o seu salário em coisas boas. Quando você terminar ali, que você ver que no fim do mês que você comprou alguma coisa, que você tem aquele carro, que você tem aquele apartamento que você deseja...

PM_ O problema todo é que quando chegar no final do mês... se você gostar do serviço está esperando sempre o próximo dia. Se você não gostar, você vai esperar sempre o fim do mês só para pegar o dinheiro e gastar, entendeu?

São Gabriel – Manhã

A narrativa expõe a linha pendular em que o aspecto remuneração percorre do ponto mais instrumental, trabalhar para viver com o salário, ao mais elevado, enquanto concepção realizadora, ter o trabalho que gosta e se satisfazer com a atividade desempenhada nesse trabalho. A conversa também indica que esse grupo está inserido em um campo de possibilidades que delimita algumas expectativas tanto em termos de patamares salariais, a exemplo dos citados valores como baixo – mil reais – e alto – dez mil reais –, e também uma perspectiva de acesso a determinados bens materiais que são mencionados de forma recursiva.

O *reconhecimento* é um atributo do trabalho que representa a valorização, o fato do jovem sentir-se importante e competente. A competência para assumir certas obrigações e responsabilidades, reconhecida pelos pares (colegas de trabalho) e superiores, garante ao jovem também uma relação de confiança. Consequentemente, o reconhecimento levará à ascensão e ao crescimento profissional. Cria-se, então, na perspectiva dos jovens, um processo cíclico e virtuoso que conduz a uma trajetória de sucesso profissional almejado. Nesse sentido, o *reconhecimento* é um atributo valorizado no trabalho como a primeira

coisa que se espera conseguir para 20,1% da amostra. No geral, 45,5% do grupo têm o reconhecimento como um dos três principais quesitos que espera conseguir por meio do trabalho.

PF _ O trabalho ideal pra mim é aquele que a empresa me reconheça, entendeu? Por aquilo que eu estou fazendo e por aquilo que eu sou. Ter um plano de carreira também. Também não adianta eu esperar a empresa me reconhecer [...] Eu tenho que reconhecer a empresa também, não é? Porque, às vezes, você tem que estar trabalhando, interagindo, para um estar ajudando o outro. É [...] Com um plano de carreira também, porque eu acho que a partir do momento que a empresa começa a te conhecer, o teu chefe começa a te conhecer, você já está ganhando a carta para poder estar subindo, não é? Então, é isso, é um plano de carreira e a empresa te conhecer. Eu acho que é o primeiro passo. Num vou nem falar em salário não.

São Gabriel – manhã

O reconhecimento pode ser um passo para o crescimento. O crescimento e a possibilidade de construção de uma carreira estão imbricados ao reconhecimento e à confiança adquirida. Construir uma carreira hoje para o jovem significa entrar em uma grande empresa que inclusive possibilite viagens ou residências no exterior, o que está automaticamente associado ao trabalho intenso, acima de 8 horas diárias, muitas atividades e sem rotina. Entrar na grande empresa é ter possibilidade de crescimento e ascensão, é ter que trabalhar muito, se envolver com muitas atividades e “não ficar parado”. É interessante perceber que esse “não ficar parado” reflete três significados: primeiro, ter muitas atividades cotidianas, segundo, não ficar em uma só posição na organização e, terceiro, não ficar estagnado no tempo. Esse caminho exige do jovem o gosto pelos desafios e a capacidade de ser dinâmico.

Nos grupos focais os jovens tangenciaram o valor *sucesso* sempre atrelado ao reconhecimento, como se fosse uma consequência de outros aspectos valorizados no trabalho. É interessante perceber que nos grupos focais, assim como nos questionários, os jovens não partiram do sucesso como primeiro valor ou como a principal recompensa pelo trabalho e que não citaram este valor como um fator que isoladamente teria a capacidade de representar o que é esperado do trabalho. Em geral, o sucesso apareceu vinculado à imagem de pessoas públicas que ocupam posições elevadas na hierarquia das organizações, como presidentes e diretores de grandes empresas. Usaram como referência para explicar o sucesso *uma pessoa que ilustra competência, seriedade, credibilidade, honestidade e tem um pouco de visibilidade*.

Os resultados iniciais desta pesquisa indicam expectativas e posturas dos jovens e modos contemporâneos de enfrentar uma esfera do trabalho em um

cenário complexo, heterogêneo e instável. E é no rastro dessa trilha que passaremos agora a explorar o espaço que a esfera do trabalho ocupa na vida dos jovens.

A centralidade do trabalho para os jovens na fase de inserção no mercado

A mola principal para a análise da centralidade da esfera do trabalho é a própria contraposição entre a importância atribuída às esferas da vida social. Para analisar a centralidade do trabalho, a partir do ponto de vista do sujeito, vamos nos concentrar na relação espaço e tempo da esfera do trabalho. O trabalho contemporâneo tornou-se flexível e passou a exigir do sujeito um grau elevado de flexibilidade tanto para assumir diversas atividades quanto com relação ao tempo dedicado ao trabalho. Nesse novo contexto capitalista, a exigência de flexibilidade – tanto de tempo, quanto de espaço, como de exercício da própria atividade de trabalho – é praticamente um imperativo que acompanha as experiências de risco e de fracasso. Com relação ao exercício da própria atividade de trabalho, Beck (2000, p. 3, tradução nossa) menciona que “(...) flexibilidade significa: “Anime-se, suas habilidades e conhecimentos são obsoletas, e ninguém pode dizer o que você deve aprender e o que será necessário no futuro”¹³”. As diversas formas de flexibilidade camuflam o atual sistema de poder que consiste em três elementos: reinvenção descontínua das instituições (reengenharia – redução de empregos), especialização flexível da produção (demandas variadas, volatilidade do mercado), concentração de poder sem centralização (estrutura institucional mais complexa, controle estabelecido através de metas) (Sennett, 2001).

Especialmente na medida em que compreendemos a centralidade do trabalho como um processo que está relacionado às demais esferas da vida do indivíduo exige-se um esforço de análise integrada desse processo de flexibilidade, tempo e espaço. Para analisar a centralidade do trabalho, a partir do ponto de vista do sujeito, é necessário perceber a flexibilidade que a esfera do trabalho requer desse indivíduo, com relação ao tempo dedicado ao trabalho, pois “as novas formas mais flexíveis e plurais de subemprego representam às vezes mais trabalho que antes e, em geral, também menos trabalho¹⁴ (Beck, 2006, p. 232, tradução nossa)”. Ou seja, se temos menos postos de trabalho ou mais

¹³ “(...)flexibility means: ‘Cheer up, your skills and knowledge are obsolete, and no one can say what you must learn in order to be needed in the future’.”

¹⁴ “(...) las nuevas formas más flexibles y plurales de subempeplo representan a la vez más trabajo que antes y, em general, también menos trabajo.”

concorrência no mercado de trabalho, aqueles que estão trabalhando tendem a assumir uma sobrecarga em função do risco de perder o trabalho. Consideramos que esta ampliação do tempo dedicado ao trabalho não está associada apenas aos subempregos, mas espraia-se por todas as formas de trabalho e de emprego contemporâneas. Desse modo, a relação entre flexibilidade e tempo suscita a possibilidade de ampliar o espaço da esfera do trabalho nas ações cotidianas do indivíduo de forma a alargar a centralidade do trabalho e a infiltrar essa esfera nas demais esferas da vida. Segundo Beck (2006, p. 232, tradução nossa), “essa separação entre trabalho familiar e trabalho remunerado volta a diminuir no sistema da sociedade do risco, devido à desregulamentação dos empregos e das redes de eletrônicas, etc¹⁵”.

Apresentamos aos jovens uma pergunta em que ele deveria se posicionar com relação à expectativa futura de tempo a ser dedicado ao trabalho: *muito maior, maior, igual, menor, muito menor* ao que usualmente dispõe. A amostra ficou dividida entre as quatro primeiras possibilidades, ou seja, 20,8% esperam gastar *muito mais* tempo com o trabalho no futuro, 22,4% esperam gastar *um pouco mais* de tempo, 23,6% *o mesmo que agora*, 19,7% *um pouco menos* e 7,3% desejam gastar *muito menos tempo* com o trabalho.

Em seguida, como contraponto, questionamos sobre o tempo dedicado às tarefas domésticas, usando a mesma escala e nesse quesito, a gradação se inverte. Portanto, apenas 7,7% do grupo pretende dedicar *muito mais* tempo às ocupações domésticas, enquanto 28,6% espera gastar *muito menos* tempo. Com relação à família, 75,3% do grupo preferia dedicar *muito mais* ou *mais* do seu tempo atual ao grupo familiar. Os amigos, do mesmo modo, receberam 74,5% das expectativas de no futuro poderem dedicar *muito mais* ou *mais* do que o seu tempo atual.

Os jovens gostariam de ter *muito mais* tempo no futuro com relação ao presente para a família (39%) e para descansar (35,5%), *um pouco mais* de tempo para os amigos (44%), para se dedicar à formação continuada orientada (41,3%) e para ler (40,9%). Eles gostariam de gastar *um pouco menos* de tempo com o trabalho (19,7%) e *muito menos* tempo com as tarefas domésticas (28,6%). Como explica o depoimento abaixo, os jovens experimentam formas de conciliação entre as esferas:

PM (D)_ Essa questão de trabalhar razoavelmente. Eu falo em que sentido? Você trabalhar, você ocupar o máximo do seu tempo, sem você deixar a sua vida virar só trabalho. Você conseguir uma realização dentro do trabalho, mas ter o que as pessoas

¹⁵ “(...) esa separación entre el trabajo familiar y el trabajo remunerado vuelve a disminuir en el sistema de la sociedad del riesgo, debido a la desregulación de los empleos, a las redes electrónicas, etc.”

falam de *vida social*. Você aproveitar também sua vida para poder viajar, passear e tudo. Mas sem deixar o trabalho, entendeu? E realizando pessoalmente e profissionalmente. Conseguindo o que você quer na vida, entendeu? Eu “num” sei até que ponto compensa você trabalhar a vida inteira, para chegar ao final da sua vida, você ver aquele mundo de dinheiro, aí você vai morrer e deixar aí para os outros brigarem por conta de herança. Não sei até que ponto que vale isso.

Grupo Focal Barreiro – Noturno

Os discursos revelam que os jovens têm uma noção de que nesta etapa sacrificariam outras esferas da vida social para que possam atingir e conquistar os quesitos valorizados no trabalho. Os jovens mostram que há, muitas vezes, uma invasão da esfera do trabalho nas demais esferas da vida, pois em geral o trabalho é levado também para casa. As expressões como “eu sou daqueles que sai do trabalho, mas o trabalho não sai de mim” e de que a realização pessoal está bastante condicionada à realização profissional foram recorrentes.

A percepção de que a centralidade da esfera do trabalho varia em função da fase da vida e que os próprios valores do trabalho irão se alterar é clara para os jovens entrevistados. Os valores do trabalho, segundo Johnson (2001), são alterados quando é possível perceber a distância entre o que era esperado e o que é possível de ser atingido no confronto com a realidade do trabalho. Desse modo, a fase de transição e inserção na esfera do trabalho é um ponto singular, pois quando os jovens ganham experiência de trabalho, eles ganham um maior entendimento da esfera do trabalho e das recompensas disponíveis. Para a autora “(...) jovens ajustam-se à falta de recompensas valorizadas durante os primeiros anos de trabalho¹⁶” (Johnson, 2001, p. 318-319, tradução nossa).

Algumas considerações

O papel do trabalho é uma questão central para as nossas sociedades ocidentais, industriais ou pós-industriais, pelo fato de se constituir uma dimensão essencial para a sociedade e, portanto, um caminho para se conhecer a própria sociedade, suas dinâmicas e crises. O trabalho produtivo e a profissionalização na sociedade industrial e moderna se converteram em um dos “eixos da existência” que junto com a família constitui um sistema de coordenadas que enquadram a existência do sujeito nesse período.

Como mencionamos, atualmente, nesse novo capitalismo, o tempo de curto prazo, flexível, parece impedir que façamos uma narrativa linear da inserção

¹⁶ “(...) young people adjust to the lack of valued rewards during the early work years, relative to their values going in”.

na esfera do trabalho. Nas diversas esferas da vida social, como no trabalho, algumas âncoras são rompidas ou afrouxadas. Não há uma trajetória certa e nem uma segurança em termos de conquistas decorrentes de ações, o que não impede os jovens de elaborarem e expressarem os aspectos que mais valorizam na esfera do trabalho e de posicionarem a esfera do trabalho em relação às demais esferas da vida social. Percebe-se que o jovem tem seus valores representados de forma clara e uma disponibilidade para negociar constantemente a conquista desses valores e a centralidade que a esfera do trabalho ocupa em sua vida ou projeto de vida. O jovem se revela como responsável através da sua competência e do seu desenvolvimento pela conquista do almejado. Essa tendência tangencia o processo de individualização da experiência do trabalhador nesse contexto de precarização e flexibilidade do trabalho. O indivíduo não mais estabelece vínculos fortes e resistentes com a atividade profissional, com os demais trabalhadores, com as organizações profissionais ou sindicais e nem mesmo com a empresa. O que, no entanto, não altera o sentido que os indivíduos atribuem a essa 'vida de trabalho' e, por conseguinte, impele os jovens a elaborar estratégias para lidar com o ajuste entre os valores esperados do trabalho e a centralidade do trabalho, diante do fato de estarem expostos a vicissitudes permanentes.

REFERÊNCIAS

- ABOIM, Sofia. (2006) *Conjugalidades em Mudança: percursos e dinâmicas da vida a dois*. Lisboa: ICS.
- ANDRADE, Cibele; DACHS, J. Norberto (2007). Acesso à educação por faixa etária segundo renda e raça/cor. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n. 131, p. 399-422, maio/ago.
- 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.
- BECK, Ulrich. (2006) *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- BECK, Ulrich. (2000) *The brave new world of work*. New York: Polity Press.
- CHAVES, Miguel. (2007) *Jovens advogados de Lisboa: uma inserção profissional díspar*. Tese de doutoramento em Sociologia. Universidade Nova de Lisboa.
- CHESI, Antonio; MARTINELLI, Alberto. (1997) O trabalho como escolha e oportunidade. *Revista Brasileira de Educação*, mai/ju/jul/ago, n5, set/out/nov/dez, n6.
- JOHNSON, Monica Kirkpatrick. (2001) Change in Job Values During the Transition to Adulthood. *Work and Occupations*. v. 28; p.315-345.
- JONHSON, Monica Kirkpatrick; MORTIMER, Jeylan T.; LEE, Jennifer C.; STERN, t Michael J. (2007) Judgments About Work: Dimensionality Revisited. *Work and Occupations*. 34; 290.
- KONRAD, Alison M. Konrad; CORRIGALL, Elizabeth Corrigall; LIEB, Pamela; RICHIE Jr., J. Edgar Ritchie. (2000) Sex Differences in Job Attribute Preferences among Managers and Business Students. *Group Organization Management*, 25; 108.

- MARINI, M. M. (1984) Age and sequencing norms in the transition to adulthood, *Social Forces*, v. 63, n°1, 229-44.
- MARINI, M. M. (1984) The order of events in the transition to adulthood. *Sociology of Education*, vol. 57, n°2, 63-84.
- RAMÍREZ-GUERRERO, Jaime. (2002) El desempleo juvenil, um problema estrutural y global: el papel de las organizaciones de la sociedade civil. *Estudios y Reflexiones*, no 2.
- RUSSELL, Kevin J. (1975). Variations in Orientation to Work and Job Satisfaction. *Work and Occupations*. 2; 299.
- SAMPAIO, Helena. (2000) *O ensino superior no Brasil: o setor privado*. São Paulo: FAPESP/Hucitec.
- SENNET, Richard. (2001) *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record.
- SHARABI, Moshe; HARPAZ, Itzhak. (2007) Changes in Work Centrality and Other Life Areas in Israel: A Longitudinal Study. *Journal of Human Values*. 13; 95
- SNIR, R. and HARPAZ, I. (2005). Test-retest reliability of the relative work centrality measure. *Psychological Reports*. 559-562.
- VINKEN, Henk. (2007) New life course dynamics? Career orientations, work values and future perceptions of Dutch youth. *Young*. v. 15; p. 9-30

Resumo

Este artigo apresenta parte dos resultados de uma pesquisa de doutoramento em que procuramos investigar o modo como um grupo de jovens, futuros gestores brasileiros, se confronta com o trabalho remunerado, tendo por eixo as seguintes dimensões, definidas como fundamentais: a centralidade que os jovens conferem ao trabalho em relação às demais esferas sociais e os aspectos valorizados no trabalho, denominados de valores do trabalho.

Palavras-chave: Transição para a vida adulta – valores do trabalho – centralidade do trabalho

Abstract

This article presents some of the results of a doctoral research in that we seek to investigate how a group of young students of Administration has faced the paid work. This confrontation will be examined from the following dimensions: the central role that young people give the work in relation to other social spheres and aspects valued at work, called work values.

Key words: Transition to adulthood – work values – work centrality