

Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Filipa Soares Cavadas

Valores e Satisfação no Trabalho: que relação?

Porto, Setembro de 2014

Filipa Soares Cavadas

2º Ciclo de Estudos em Sociologia

Valores e Satisfação no Trabalho: que relação?

Setembro de 2014

Orientador: Prof. Doutor Carlos Manuel Gonçalves

Classificação: 17 valores

Ciclo de estudos: 2º Ciclo

Dissertação / Relatório / Projeto / IPP:

Resumo

O presente trabalho procurou analisar a relação entre os valores laborais e os níveis de satisfação no trabalho, tendo em conta a centralidade, os significados e atitudes dos trabalhadores. Hoje observa-se uma progressiva preocupação, por parte das organizações, com as questões relacionadas com a satisfação, dada a sua associação aos níveis de produtividade dos trabalhadores. O mercado de trabalho exerce pressão sobre as empresas, e estas exigem mais dos seus empregados, o que nem sempre condiz com as suas expectativas.

Tendo em conta que o trabalho é um dos principais elementos estruturadores do quotidiano dos indivíduos, torna-se fundamental perceber a sua centralidade e consequentemente, os significados que lhe são atribuídos. Esta centralidade é sempre de natureza relativa, isto é manifesta-se em função de outras esferas, nomeadamente a família que tem vindo a ocupar o lugar de destaque para os sujeitos. Já os significados diferem de acordo com o universo de representações e com as influências dos contextos, podendo relacionar-se com aspetos instrumentais, sociais, simbólicos ou então, morais.

Por sua vez, os valores e as atitudes perante o trabalho associam-se ao processo de socialização dos indivíduos, quer no contexto laboral, quer no contexto extralaboral. As sociedades têm sofrido uma transformação ao nível valorativo, assistindo-se à passagem dos valores materialistas para os pós-materialistas. Assim, os valores e atitudes podem configurar-se em tipos diferenciados – os valores materialistas, os valores individualistas, os valores sociais e os valores interacionais. Deste modo, verificou-se que os valores com mais visibilidade no contexto laboral são os valores interacionais e sociais, situando-se os materialistas em último lugar.

A satisfação no trabalho configura-se como um fenómeno fundamental ao nível produtivo, mas não só. A análise aqui descrita demonstra que a satisfação relaciona-se também com outros aspetos, sofrendo influências do grau de identificação dos trabalhadores com a sua empresa, das características sociodemográficas dos indivíduos e ainda, dos aspetos relacionados com a carreira profissional como o salário ou a profissão. Demonstra-se ainda que trabalhadores manifestam-se satisfeitos no seu trabalho, sobretudo com os aspetos intrínsecos do mesmo.

Palavras-chave: Trabalho, Centralidade do Trabalho, Significados do Trabalho, Valores e Atitudes, Satisfação no Trabalho

Abstract

This study sought to examine the relationship between work values and levels of job satisfaction, given the centrality, the meanings and attitudes of workers. Today there is a progressive concern for organizations with issues related to satisfaction, given their association with levels of productivity of workers. The market puts pressure on companies, and these require more of its employees, which is not always consistent with their expectations.

Given that the work is one of the main structural elements of the livelihoods of individuals, it is essential to understand its centrality and consequently, the meanings attributed to it. This centrality of nature is always relative, that is manifested in terms of other spheres, including the family that has come to occupy a prominent place to the subject. Have the meanings differ according to the universe of representations and the influences of contexts, which may relate to instrumental, social, symbolic or otherwise, moral aspects.

In turn, the values and attitudes towards work are related to the process of socialization of individuals, whether in the employment context, whether in the context out employment. Societies have undergone a transformation to the evaluative level, watching the passing of materialistic values for post-materialists. Thus, the values and attitudes can set up in different kinds - materialistic values, individualist values, social values and interactional values. Thus, it appears that the values with more visibility in the employment context are the interactional and social values, reaching the materialists in last place.

Job satisfaction appears as a key to the productive level phenomenon, but not only. The analysis described here demonstrates that satisfaction also relates to other aspects, suffering influences the degree of identification of employees with your company, the sociodemographic characteristics of individuals and also of aspects related to careers like salary or profession. It is further demonstrated that workers expressed their satisfaction in their work, especially with the intrinsic aspects of it.

Keywords: Work, Work Centrality, Meanings of Work, Values and Attitudes, Job Satisfaction

Résumé

Cette étude visait à examiner la relation entre les valeurs de travail et les niveaux de satisfaction au travail, Compte tenu de la centralité, les significations et les attitudes des travailleurs. Aujourd'hui, il est un sujet de préoccupation pour les organisations progressive des questions relatives à la satisfaction, compte tenu de leur association avec les niveaux de productivité des travailleurs. Le marché met la pression sur les entreprises, et celles-ci exigent plus de ses employés, qui n'est pas toujours compatible avec leurs attents.

Étant donné Que le travail est l'un des principaux éléments de structure des moyens de subsistance des individus, il est essentiel de comprendre son rôle central et, par conséquent, le sens qui lui est attribué. Cette centralité de la nature est toujours relative, que se manifeste en termes d'autres domaines, y compris la famille est venu faire la queue occupent une place de choix à ce sujet. Ont les significations varient selon l'univers des représentations et des influences de contextes, qui peuvent porter, aspects moraux instrumentales, sociales, symboliques ou non.

À leur tour, les valeurs et les attitudes face au travail sont liées au processus de socialisation des individus, soit dans le cadre de l'emploi, soit dans le contexte dehors de l'emploi. Les sociétés ont subi une transformation au niveau d'évaluation, en regardant le passage des valeurs matérialistes pour post-matérialistes. Ainsi, les valeurs et les attitudes peuvent mettre en place dans les différents types - les valeurs matérialistes, individualistes valeurs, les valeurs sociales et les valeurs d'interaction. Ainsi, les valeurs Il semble Québec avec plus de visibilité dans le contexte de l'emploi sont les valeurs d'interaction et sociaux, pour atteindre les matérialistes en dernière place.

La satisfaction au travail apparaît comme une clé pour le phénomène de niveau de production, mais pas seulement. L'analyse décrite ici démontre la satisfaction de file concerne également d'autres aspects, la souffrance influe sur le degré d'identification des employés de votre entreprise, les caractéristiques sociodémographiques des individus et aussi des aspects liés à la carrière comme salaire ou profession. Il est plus haut travailleurs de que démontrées expresso leur satisfaction dans leur travail, en particulier avec les aspects intrinsèques de celui-ci.

Mots-clés: Travail, Travail de Centralité, Significations du Travail, Valeurs et Attitudes, La Satisfaction au Travail

Agradecimentos

Agradecer é reconhecer a importância de alguém ou de algo para a concretização de determinado feito ou objetivo. E na verdade, este trabalho não seria passível de ser realizado sem a presença, o apoio, a disponibilidade, a colaboração e o carinho de pessoas que me têm acompanhado, não só ao longo do meu percurso acadêmico, mas também da minha vida!

Num primeiro momento, agradeço aos meus pais. Eles, sem dúvida, foram dos principais apoios e motivos para levar este projeto em frente, não só monetariamente como emocionalmente. Depositaram em mim toda a confiança e inspiração, fazendo-me ver neles o melhor exemplo de força e coragem, para concretizar este objetivo. Obrigada!

Ao meu irmão, agradeço a diversão, a brincadeira, o sentido de humor e o carinho que me dá todos os dias. Não existe amor mais verdadeiro que o de irmãos. Ele é o meu incentivo diário a lutar pelo que sou, mesmo que às vezes a vida nos coloque obstáculos demasiado difíceis de ultrapassar. Obrigada mano!

Ao meu namorado, sobretudo pelo apoio e motivação na fase final do trabalho. Todos os dias me demonstra que a felicidade é possível quando nos deixamos invadir pelo que de melhor existe no mundo: o Amor! Sempre cuidaste de mim, me animaste e não me deixaste desistir, mostrando-me que seria capaz. Nestes 6 anos tenho muito a agradecer-te, mas sem ti, nestes últimos meses, eu não teria conseguido ter força para terminar a dissertação. Tu sabes como foste importante. Obrigada, meu amor!

Aos meus amigos, quer dentro da faculdade ou fora, sempre preocupados e companheiros no caminho. Juntos divertimo-nos, trabalhamos, aprendemos e crescemos. Lado a lado, choramos as derrotas e alegramo-nos com as vitórias de cada um. Com vocês, não tenho medo de vacilar. Obrigada por tudo, malta!

Ao meu orientador, não há pessoa com mais compreensão e paciência. Soube lidar com os meus erros, receios ou até ausência. Soube ser disponível, exigente, compreensivo e paciente. Desempenhou o seu papel na perfeição, orientando-me sempre. Obrigada!

A todos os professores, um especial obrigada pelas aprendizagens, conhecimentos que me levam hoje a «ver para além das fachadas», demonstrando-me a importância de cada um de nós, sociólogos, para o futuro da nossa sociedade. Obrigada!

Por fim, agradeço a Deus ou ao destino a oportunidade de ter conhecido este curso, de ter ingressado nele e sobretudo, a possibilidade de em cada dia, fazer Sociologia!

Índice

Páginas

Resumo	ii
Abstract	iv
Résumé	vi
Agradecimentos	vii
Introdução	12
Capítulo I – Os fundamentos teóricos dos Valores e da Satisfação no Trabalho ...	18
1. O trabalho: análise teórica evolutiva	18
1.1. Definição conceptual do trabalho	18
1.2. A importância do trabalho e os seus significados	23
2. Valores, Atitudes e Satisfação no trabalho	30
2.1. Os valores e as atitudes perante o trabalho	30
2.2. A Satisfação no trabalho e a sua relação com os valores e atitudes	36
Capítulo II – Estratégia teórico-metodológica adotada	46
3. Metodologia: contextualização e descrição	46
3.1. Modelo de análise: relação entre conceitos, variáveis e indicadores	46
3.2. Métodos e Técnicas: seleção, descrição e elaboração dos instrumentos	55
3.3. Caracterização da Amostra: sociodemografia e carreira profissional	62
Capítulo III – A abordagem empírica da relação entre os Valores e a Satisfação .	73
4. Valores e Satisfação no Trabalho – Análise empírica	73
4.1. Os significados e os valores do trabalho	73
4.2. Satisfação no Trabalho e as suas relações	83
Conclusão	94
Bibliografia	100
Anexos	103

Índice de Anexos

Páginas

Anexo I – Guião da Entrevista Exploratória	104
Anexo II – Grelhas de análise das entrevistas exploratórias	105
Anexo III – Modelo do Inquérito por questionário	110
Anexo IV: Gráfico II – Trajetórias de mobilidade classista dos inquiridos	119
Anexo V: Tabela 11 – Cruzamento da Situação do assalariado com o seu Salário Médio Mensal	119
Anexo VI: Tabela 16 – Importância do Trabalho segundo as variáveis independentes	120
Anexo VII: Tabela 20 – Relação entre a Satisfação extrínseca e intrínseca e as variáveis independentes	121

Introdução

O trabalho apresenta-se como um fenômeno importante no estudo das sociedades e dos indivíduos, nomeadamente dos seus comportamentos, valores e atitudes. Ele estabelece-se como uns dos principais estruturadores do quotidiano dos sujeitos, ultrapassando a própria noção de empregabilidade. Ele consubstancia-se num conjunto de representações, significados e práticas que lhe conferem toda a sua especificidade. O trabalho apresenta-se como um fenômeno transversal às sociedades, e como um dos principais impulsionares no seu desenvolvimento e dinâmica de funcionamento.

Portanto, atinge-se um consenso quando se afirma que o trabalho é um fenômeno ao qual são atribuídos vários significados. Estes significados são concebidos em comparação com outras esferas - família, grupo de pares, tempos de lazer, política, religião. Neste sentido, a construção da identidade laboral dos indivíduos é afetada pelas constantes mudanças que atravessam o seu quotidiano, quer sejam de natureza estrutural, funcional ou até de cariz mais cultural. Estas transformações influenciam também a maior ou menor centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, em detrimento de outras esferas como a família ou os tempos de lazer. Esta centralidade resulta de um processo cognitivo e consciente baseado na comparação do trabalho com as atividades e percepções individuais (Córdoba; Ceccarini, 2008). Por isso, trata-se de uma centralidade relativa, como refere (Ramos, 2000).

Nesta lógica, os valores referem-se a convicções básicas acerca de determinados modos de conduta e condições de existência, em detrimentos de outros (Robbins, 2007). Em consequência, os valores agrupam-se e constituem os sistemas de valores que definem os indivíduos que os detêm. Dentro dos seus sistemas valorativos, os valores podem ser hierarquizados de acordo com a sua intensidade permitindo compreender as atitudes, motivações e comportamentos, bem como influenciar e interpretar a própria realidade social. Os valores laborais preenchem as representações e a forma como os indivíduos percecionam o trabalho conferindo-lhe uma maior ou menor centralidade. Por outro lado, relacionam-se diretamente com o *habitus* dos sujeitos interagindo com outros elementos como a cultura, a religião ou as relações com os demais. Já as atitudes constituem-se como respostas às experiências concretas em função da leitura que é feita da realidade, sendo um dos elementos fundamentais na análise dos níveis de satisfação dos trabalhadores. Os valores do trabalho podem ser enquadrados em três sistemas diferenciados: autorrealização dos indivíduos, segurança e ainda, no sistema relacional. A estes três sistemas, acrescenta-se o trabalho como

algo moral, isto é numa perspectiva de direito que deve ser garantido ou como um dever que deve ser cumprido.

Por sua vez, a satisfação normalmente associada aos níveis de produtividade dos trabalhadores, afirma-se como uma problemática em ascensão do ponto de vista do interesse científico. À ideia de que um trabalhador satisfeito é um trabalhador produtivo, aliam-se um conjunto de condicionantes de natureza material ou psicossocial que influenciam tanto os níveis de produtividade, como os níveis de satisfação. Deste modo, tem-se presente a noção de que a satisfação no trabalho é produto da «congruência ou discrepância verificada entre as necessidades, as expectativas e os motivos do indivíduo com a situação de trabalho, de acordo com os níveis de aspirações do indivíduo, e de acordo com as estratégias comportamentais para lidar com os problemas» (Ferreira, Neves, Caetano, 2011, p. 298). A satisfação no trabalho é, portanto, um produto de vários fatores, exercendo influência sobre diferentes aspetos do trabalho, e não exclusivamente sobre a produtividade dos trabalhadores.

Dos vários estudos realizados em torno desta problemática destaca-se a abordagem dos autores Vala, Monteiro, Lima, Caetano (1994). Os investigadores tiveram como intuito perceber de que forma se manifestava a satisfação organizacional, numa amostra constituída pelos quadros de uma empresa nacional. Colocando a ênfase em três tipos de necessidades – situacionais, individuais e de interação social –, constatam que a satisfação geral dos empregados é positiva. Na análise destacaram um conjunto de variáveis tidas como independentes: características da função e necessidades de desenvolvimento, índice de participação percebida nas tomadas de decisão na empresa, quantidade de reforço extrínseco simbólico recebido, realização de expectativas, privação relativa intra-direção e intra-nível hierárquico e a privação inter-direções e inter-níveis hierárquicos, índices sociais relativos à perceção do trabalho e o tipo de cultura organizacional. Os autores concluem que quanto mais controlo for percecionado sobre a situação de trabalho, maior será o nível de satisfação com o trabalho. Num outro sentido, verificaram também uma correlação positiva entre a satisfação e a concretização das expectativas, nomeadamente as expectativas que se prendem com valores intrínsecos.

Segundo Friedberg (1988), existem dois aspetos a ter em conta quando analisamos o comportamento de um indivíduo numa organização. O primeiro são as suas características individuais e o segundo, os constrangimentos organizacionais. Deste modo, o comportamento dos trabalhadores varia segundo as suas capacidades psíquicas e intelectuais, a sua formação, origem social, idade, género e outros fatores que se relacionam com especificidades experienciais do próprio. Cada sujeito traça os seus objetivos e interesses, quer no contexto

laboral, quer nos contextos externos a este. Este posicionamento determina, em última análise, a forma como o sujeito vê a empresa, se vê na empresa e o conjunto das suas expectativas em relação à instituição. Por outro lado, numa organização o indivíduo tem uma liberdade condicionada pelas normas de conduta, pelas suas responsabilidades, pela ética, pelos valores da empresa ou até pela tarefa que nela desempenha. O seu campo de atuação é estruturado por canais de comunicação com maior ou menor formalidade, por relações com a chefia, por regulamentações próprias do local, e pelas redes de solidariedade que porventura se estabelecem entre iguais. Deste modo, a própria estrutura organizacional racionaliza as atitudes dos seus colaboradores, através da especialização das funções, dos princípios de divisão do trabalho, ou do estabelecimento de hierarquias e papéis a serem cumpridos. No entanto, estas características propiciam, em muitos casos, redes de solidariedade entre os trabalhadores, reforçando o chamado clima organizacional.

Consequentemente estabelece-se um jogo de expectativas entre a organização e os seus elementos, que ambos esperam verem correspondidas. Daí a importância do trabalhador conhecer a sua empresa e se identificar com os seus princípios, para se sentir mais satisfeito com a mesma. Do mesmo modo que, a empresa deve conhecer os seus elementos de forma a traçar políticas de reforço e melhoria das relações hierárquicas e dos níveis de satisfação dos seus trabalhadores. Portanto, o trabalho enquanto fenómeno que estrutura o quotidiano dos indivíduos adquire relevo, não só na construção da subjetividade inerente às relações laborais, mas também no que os indivíduos valorizam no contexto laboral. Assim, os valores laborais dos sujeitos conduzem ao jogo de expectativas entre o real e o desejado, influenciando os níveis de satisfação no trabalho.

Neste sentido, e tal como o próprio título desta dissertação evidencia, desenvolveu-se uma questão que orientou a investigação e à qual se pretendeu dar resposta: *Como se relacionam os valores dos trabalhadores com os seus níveis de satisfação no trabalho?* Com esta pergunta de partida, ambicionou-se perceber de que forma a conceção de trabalho, a sua centralidade e as dimensões valorizadas pelos indivíduos relacionam-se com a perceção que detêm da sua satisfação no trabalho. Logo, estabelece-se um momento de conhecimento dos sistemas valorativos dos sujeitos e da forma como estes intervêm na mediação entre a realidade vivida e percecionada, e a realidade desejada e tida como mais satisfatória no próprio contexto laboral.

A satisfação do trabalho apresenta-se como um fenómeno de interesse e pertinência para as organizações e empresas contemporâneas, sendo fundamental conhecer a forma como esta intervém na produção e, se relaciona com os valores dos trabalhadores. Deste modo, a proposta

de investigação aqui apresentada analisa a satisfação recorrendo para isso, a um objeto de estudo concreto: os trabalhadores de uma empresa do sector industrial, dedicada à transformação de carroçarias automóveis. Trata-se portanto, de uma metodologia particular de investigação assente num processo de amostragem intencional.

As relações laborais que se estabelecem no contexto de trabalho, os fatores físicos e ambientais que coexistem no mesmo espaço, bem como as representações dos sujeitos acerca do trabalho e suas características, são passíveis de ser analisados enquanto objeto analítico da Sociologia. Por isso, a construção de uma identidade individual e social no mundo do trabalho, vai sendo transformada pelas constantes mudanças que atravessam o quotidiano dos indivíduos, quer sejam de natureza organizacional, estrutural ou transversal como o desemprego, as inovações tecnológicas ou as transformações do processo produtivo. Por isso, a centralidade que o trabalho adquire na vida dos sujeitos é influenciada pelo conjunto das transformações socioeconómicas que subjazem à sociedade, afetando consequentemente os seus sistemas valorativos e as atitudes que desenvolvem perante o trabalho.

Deste modo, o presente estudo desenvolve-se em torno de dois objetivos gerais que funcionam como fio-condutor de todo o processo de investigação. Cada um destes é ainda complementado por alguns objetivos mais específicos, que permitem a operacionalização e concretização do que é ambicionado com o estudo em questão. Assim, um primeiro objetivo geral diz respeito à definição e caracterização do fenómeno da satisfação no trabalho. Definir e caracterizar a satisfação no trabalho passa por identificar os fatores extrínsecos e intrínsecos que compõe o fenómeno e a forma como se relacionam entre si. Um segundo objetivo prende-se com a necessidade de conhecer e analisar a relação existente entre os valores, as atitudes perante o trabalho e os níveis de satisfação dos trabalhadores. Assim, é possível operacionalizar esta segunda ambição em três objetivos específicos, revelando três eixos analíticos diferentes, mas que se complementam entre si. Por um lado, pretende-se identificar a relação existente entre os valores do trabalho e as características sociodemográficas dos trabalhadores. Por outro lado, importa perceber de que forma os indivíduos percecionam os seus níveis de satisfação no trabalho em função dos valores e das expectativas que detêm sobre o mesmo, ou seja, qual a relação que se estabelece entre os sistemas valorativos dos sujeitos (as suas expectativas), com as situações que vivem no contexto específico e que influenciam os seus níveis de satisfação. Estas podem corresponder ao contexto físico (por exemplo, às próprias condições de trabalho), como também ao contexto relacional (solidariedade entre colegas, clima organizacional, relação com as chefias). Por fim, pretende-se analisar como se relacionam os níveis de satisfação dos trabalhadores com os significados atribuídos ao trabalho.

Neste sentido, a dissertação apresenta uma estrutura tripartida por capítulos. O primeiro capítulo diz respeito à abordagem teórica, intitulando-se - Os fundamentos teóricos dos Valores e da Satisfação no Trabalho. Este contempla todo o percurso teórico em torno da definição do trabalho e da sua evolução ao longo do tempo, bem como a análise da sua importância para os indivíduos e dos significados que estes lhe atribuem. Neste mesmo capítulo são também abordadas as teorias relativas aos valores e atitudes perante o trabalho, colocando ênfase na análise dos contributos de alguns teóricos clássicos percorrendo as teorias até chegarmos a contributos mais atuais. O capítulo termina com a teorização em torno da satisfação no trabalho e a sua relação com os valores e atitudes, de forma a perceber que estudos já se realizaram neste âmbito, sobretudo no contexto nacional e europeu.

O segundo momento da dissertação prende-se com o capítulo metodológico – Estratégia teórico-metodológica adotada. Neste apresentam-se o modelo analítico, os conceitos, as variáveis, os indicadores e as hipóteses teóricas que o constituem. Segue-se a apresentação da estratégia metodológica e técnica em si, na qual se esmiúçam as opções de operacionalização da teoria, de forma a captar as evidências que os dados nos fornecem. Este momento termina com a caracterização da amostra, numa perspetiva sociodemográfica – idade, género, nacionalidade, escolaridade, naturalidade, lugar de origem, lugar de classe -, associada também à carreira profissional dos indivíduos – profissão, situação na profissão, situação dos assalariados, salário, antiguidade laboral e antiguidade na empresa.

O último capítulo – Abordagem empírica da relação entre os Valores e a Satisfação no trabalho -, contempla a apresentação dos dados e resultados em torno da problemática analisada, num esforço contínuo de confronto com os contributos teóricos. A dissertação conclui-se com a apresentação das principais conclusões, com o levantamento de questões futuras e com o reconhecimento das fragilidades da investigação.

Capítulo I – Os fundamentos teóricos dos Valores e da Satisfação no Trabalho

1. O TRABALHO: ANÁLISE TEÓRICA EVOLUTIVA

1.1. Definição conceptual do trabalho

As análises que abordam a temática do trabalho enquanto objeto sociológico pressupõe uma contextualização da sua evolução ao longo dos últimos anos, tendo em conta o conjunto de mudanças que se foram operando na sociedade portuguesa contemporânea. Num primeiro momento, importa referir que emergiram diferentes abordagens e definições acerca deste fenómeno, pelo que Freire (2001) afirma mesmo que a «noção de trabalho está longe de ser rigorosa e inquestionável» (Freire, 2001, p. 14). Num esforço de definir o conceito, o autor recorre ao teórico Georges Friedmann e à sua obra extensa sobre a heterogeneidade de facetas do trabalho e a diversidade de formas como tem sido visto e abordado pelo meio científico. Afirma Freire (2001) que é importante reter a análise de (Friedmann, 1973) quanto à definição de trabalho enquanto um «conceito problemático (...) mas que, em definitivo, persegue uma realidade ao mesmo tempo estável e em permanente transfiguração, sendo por isso insatisfatório e limitativo do ponto de vista teórico (...)» (Freire, 2001, p. 14).

Deste modo, debruçamo-nos nas sociedades atuais, cuja produção material faz-se em organizações complexas e especializadas, com uma estrutura interna fortemente diversificada e com recursos tecnológicos avançados. Estas organizações, também conhecidas como empresas, detêm o potencial produtivo – humano e tecnológico -, dependendo destes dois fatores para conseguir a sua *mais-valia*. Embora, a sua produtividade dependa destes, a produção e a ocupação profissional situam-se normalmente em sistemas diferenciados, com lógicas próprias, interdependentes, autónomas, mas necessárias mutuamente para o bom funcionamento da própria instituição (Freire, 2001). Não esqueçamos que, os países industrializados europeus conservaram a ideia do trabalho enquanto atividade manual, física e não intelectualizada, contrariamente a todas as formas laborais que exigiam outro tipo de esforço psíquico ou intelectual por parte dos indivíduos. Contudo, esta noção tem vindo a perder força com o crescimento do sector terciário, dos profissionais intelectuais e de outras formas de trabalho que passam pelo desempenho deste tipo de capacidades. Estas tendências tornam-se relevantes para abordagem na medida em que permitem contextualizar algumas transformações no campo científico-social face aos estudos acerca do fenómeno.

A análise do trabalho remete-nos também para a sua contextualização e evolução ao longo dos últimos anos, tendo em conta as mudanças que o atravessaram. Nos anos 70 do século XX vigorava o modelo de produção taylorista e fordista, os quais se caracterizavam por uma simplificação das tarefas de execução, uma individualização do trabalho, uma seleção e formação do pessoal de execução, um papel preponderante dos técnicos e uma taylorização das funções desempenhadas pelos trabalhadores. Contudo, inicia-se o processo de formação do chamado Estado Social e a empresa flexibiliza-se com a expansão da terciarização. Destes fenómenos emerge o trabalho a tempo parcial, o empreendedorismo e o trabalho voluntário. Já no século XXI surge uma nova morfologia do trabalho com a redução do sistema produtivo industrial de base taylorista-fordista, ampliando a flexibilidade taylorista. Por seu turno, os sindicatos perdem o seu poder e surge um novo significado do trabalho, quer dentro da empresa, quer nas outras esferas da vida do indivíduo.

O sociólogo Castel (1995) recorreu ao termo “crise” para falar das mudanças económico-sociais que caracterizavam as sociedades dos anos 70 do século XXI, estando estas na origem da modernidade organizada. Além disso, esta década caracteriza-se pela diminuição da produção agrícola e industrial, bem como pela expansão do setor dos serviços. Por outro lado, as novas tecnologias têm contribuído para a importância do conhecimento como fator de produção, transformando a própria organização do trabalho. Também o modelo de competências e conhecimentos acompanhou a transformação das sociedades, impondo regras ao comportamento individual, as quais tornaram mais visíveis as próprias diferenciações individuais dentro de cada categoria profissional. Consequentemente emerge o paradoxo que se traduz na manifestação ambivalente das representações do trabalho. Isto é, observa-se uma perda do papel hegemónico do trabalho em relação a outras esferas da vida, embora se revalorize o trabalho por causa do desemprego e da sua raridade (Castel, 1995). Assim, a importância e os significados do trabalho diferem de acordo com as trajetórias individuais e o lugar que os indivíduos ocupam no espaço social.

O trabalho apresenta-se como um fenómeno iminentemente social, que vai muito mais além da empregabilidade, ou seja, da própria condição de estar ou não empregado. Por sua vez, apresenta-se como «an activity through which an individual fits into the world, creates new relations, uses this talents, learns and grows develops his identity and a sense of belonging» (Morin, 2004, p. 3). Estes aspetos contemplam todas as dimensões que caracterizam o trabalho, seja numa perspectiva *in loco* - dimensão mais física e operacional -, seja nas relações psicossociais que se estabelecem em torno ou através dele.

Neste sentido, a construção da identidade laboral é afetada pelas constantes mudanças que atravessam o seu quotidiano, quer sejam de natureza estrutural, funcional ou mais transversal. Destas transformações destacam-se o desemprego e a crise económico-financeira. Estas mudanças influenciam também a maior ou menor centralidade do trabalho na vida dos indivíduos, em detrimento de outras esferas como a família ou os tempos de lazer. Assim, a centralidade do trabalho define-se como «una creencia resultante de un proceso de consistencia cognitiva basado en la comparación entre el trabajo como actividad y las percepciones del self» (Córdoba; Ceccarini, 2008, p. 4), concebendo-se como um produto da interação entre os aspetos individuais e o contexto social envolvente.

As abordagens ao fenómeno do trabalho apresentam-no como protagonista de diferentes funções na vida dos sujeitos, grupos e organizações. A perspetiva de Salanova, Gracia e Peiró (1996) apresenta uma visão glorificadora do trabalho, pelo que o trabalho pode desempenhar um conjunto de nove funções. A função integrativa ou significativa refere que o trabalho aparece como uma fonte de sentido e de autorrealização. Por outro lado, numa perspetiva mais instrumental, o trabalho é também sinónimo de estatuto social e prestígio, associado à natureza das tarefas, e à valorização da possibilidade de promoção e progressão na carreira. Numa lógica semelhante, o trabalho cumpre uma função económica: satisfação das necessidades de subsistência e manutenção dos bens de consumo. Uma quarta função diz respeito ao trabalho como fonte de identidade pessoal, resultante das experiências laborais que contribuem para a consolidação da própria personalidade. Por outro lado, é também fonte de oportunidades possibilitando a interação entre os indivíduos, enriquecendo os contextos extralaborais. No quotidiano, o trabalho estrutura os tempos, não só numa perspetiva de rotina e cumprimento de horários, como influencia a vida social e familiar dos seus protagonistas. Uma sétima função é a manutenção do trabalho enquanto obrigação social, apelando à sua importância na sociedade. Segue-se a possibilidade de proporcionar o desenvolvimento das habilidades, e por outro lado, a função de transmitir normas, valores e expectativas sociais afirmando o seu papel socializador. Por último, o trabalho permite ainda a consolidação do sentimento de conforto e a afirmação do poder sobre outrem. Assim, mediante as funções que o trabalho desempenha, este adquire maior ou menor centralidade para os sujeitos e para as suas vidas.

Porém, a abordagem aqui apresentada não pode distanciar-se da própria conjuntura socioeconómica do país e do contexto em que se insere, pelo que torna-se pertinente fazer uma breve revisão das transformações no mundo do trabalho que têm vindo a evidenciar-se no contexto nacional. Portanto, incorre a necessidade de remetermo-nos ao período da adesão à Comunidade Europeia e às mudanças que isso comportou no mercado de trabalho e para a

própria noção de trabalho em Portugal. O economista Augusto Mateus (1992) escreveu uma publicação acerca da economia portuguesa após a adesão às Comunidades Europeias, contemplando as suas transformações e desafios. A adesão portuguesa impulsionou o processo de modernização das estruturas e comportamentos económicos, ao mesmo tempo que assisteu-se à «liberalização dos mercados, num quadro onde a intervenção pública passou a ser claramente polarizada pela promoção de importantes investimentos de natureza infra-estrutural (...)» (Mateus, 1992, p. 655). Estes investimentos eram assegurados pelo acesso aos fundos estruturais e comunitários europeus, com o intuito de promoção do desenvolvimento regional dos países.

Nos primeiros cinco anos após adesão, o PIB cresceu cerca de 4,6% provocando um aumento de postos de trabalho, rondando valores médios de 400 000 empregos, o que consequentemente reduziu a taxa de desemprego para metade (Mateus, 1992, p. 660). Contudo, este crescimento embora fosse elevado era também desequilibrado. Isto é, a procura tornou-se maior que o produto, acelerando o ritmo de importações que se associava à progressiva redução da taxa de poupança das famílias portuguesas. Por outro lado, a economia portuguesa abre-se aos mercados externos, permitindo a entrada de capitais e investimentos externos estrangeiros. Com isto, as empresas industriais tornaram-se débeis financeiramente (note-se o seu endividamento), carecendo de capitais próprios, o que as levou a recorrerem ao crédito. Paralelamente, a taxa de juro continua elevada e positiva, fornecendo condições para uma “elevada rendibilidade do sector financeiro” (Mateus, 1992, p. 669).

Os autores José Caetano, Aurora Galego e Sofia Costa (2005) analisam os impactos socioeconómicos do alargamento da União Europeia no contexto nacional, nomeadamente o desemprego, a pobreza e a desigualdade, bem como alguns aspetos relacionados com as políticas laborais e sociais. Por isso, identificam as principais características do mercado de trabalho e das políticas sociais, analisando os impactos que estão na sua génese. Com o seu estudo concluem que os aspetos sociais, adjacentes ao processo de alargamento da União Europeia, acentuam e revelam as vulnerabilidades estruturais da própria economia portuguesa. Estes últimos baseiam-se não só «nos efeitos negativos do alargamento via comércio, IDE e fundos estruturais, mas, fundamentalmente, na existência de algumas debilidades subjacentes ao funcionamento do mercado labora e da perpetuação de situações de desequilíbrio no domínio social, como seja a manutenção de densas manchas de pobreza e de exclusão social (...)» (Caetano, Galego, Costa, 2005, p. 275). Portanto, o desenvolvimento económico e social é condicionado por fenómenos como os baixos níveis de instrução e qualificação dos indivíduos que influenciam a sua inserção no mercado de trabalho, bem como pela existência de indústrias

assentes em atividades com baixo valor acrescentado. Numa tentativa de solucionamento destas problemáticas, os autores Caetano, Galego e Costa (2005) apontam dois polos de atuação que o país poderia adotar. Num nível mais interno, o país deve promover reformas estruturais como a flexibilização do funcionamento dos mercados, a reafectação dos recursos ligados ao ensino e à formação, o levantamento das necessidades empresariais, a reconfiguração do sistema fiscal e das políticas de proteção social. Num nível mais externo, o país deve apostar na coesão socioeconómica, afirmando a sua posição no contexto heterogéneo da União Europeia.

O economista Manuel Correia de Pinho (2012) acrescenta ainda que a economia portuguesa teve dificuldades em ajustar-se ao regime económico resultante da adesão à UE. Estes obstáculos resultaram, segundo o autor, «de choques externos – como sejam a concorrência dos países emergentes ou a crescente volatilidade dos preços internacionais de petróleo -, mas também de erros de política económica – como sejam uma política salarial que prejudicou a competitividade da economia e uma política orçamental pró-cíclica» (Pinho, 2012, p. 314). Portanto, analisar o euro e a inserção portuguesa no contexto europeu é o ponto de partida para perceber a dinâmica e as transformações que se veem operando na economia portuguesa e consequentemente, no mercado de trabalho.

Num ponto de vista mais sociológico, o sociólogo Carlos Manuel Gonçalves fala-nos do trabalho associado às novas interrogações e desafios que surgem em torno desta problemática. O teórico recorre-se da obra de Rifkin (1995 cit. por Gonçalves, 2004) para contextualizar a abordagem acerca do *fim do trabalho* como um fenómeno que vai caracterizar o futuro das sociedades desenvolvidas contemporâneas, marcando-as pelo desemprego massivo, pela pobreza e pela fragmentação das relações sociais (Gonçalves, 2004, p. 18). Contudo, confronta este ponto de vista, salientando um conjunto de teóricos que afirmam que não estamos face a um declínio mundial do trabalho, dado que a inovação tecnológica, a concorrência empresarial e os investimentos em I&D criam novos produtos e serviços no mercado de trabalho (Ires, 2000; Kovacs, 2002; Castells, 2001, cit. por Gonçalves, 2004). Por outro lado, a associação entre emprego e globalização leva-nos a constatar a existência de sectores de atividade dependentes de produtos, sem uma acentuada incorporação tecnológica, baixos salários e mão-de-obra com habilitações profissionais e académicas reduzidas (Gonçalves, 2004). Contudo, atualmente já grande parte da produção industrial possui indivíduos assalariados com qualificações elevadas, fazendo-se acompanhar de inovações tecnológicas, estruturais e organizacionais, bem como em políticas de incentivo ao crescimento e produtividade. Deste modo, numa tentativa de resposta aos desafios que são colocados ao trabalho, o sociólogo começa por referir a crise de quantidade de trabalho, traduzido no

desemprego de média e longa duração, o qual conduz muitos indivíduos à pobreza e exclusão. Em simultâneo, gera-se uma crise da própria qualidade do trabalho – condições e intensidade. As melhorias que se apresentam nestes contextos são poucas, destacando-se alguns fatores de risco como o estabelecimento da relação entre saúde e condições de trabalho, o aumento do ritmo de trabalho, a ausência de autonomia dos trabalhadores, e a instituição da flexibilização do trabalho - horários, organização e situação contratual.

1.2. A importância do trabalho e os seus significados

O trabalho é um fenómeno ao qual são atribuídos vários significados. Para uns, o trabalho revela-se como «um valor; para outros o trabalho é valorizado de modo instrumental, em nome de outros valores: de conforto, de *status*, realização pessoal e profissional» (Pais, 1998, p.11). Num primeiro momento, importa distinguir o conceito de trabalho do conceito de emprego. Entre trabalho e emprego manifesta-se uma confusão conceptual constante, pelo que François Bernard (1997) alega que a diferença entre trabalho e emprego resulta de uma questão social contemporânea, questionando se o trabalho é apenas sinónimo de reconhecimento social normativo acoplado a um salário decente. Neste sentido, o autor incita os teóricos a repensarem o fenómeno do trabalho, para que as suas novas conceções possam enriquecer o estudo do próprio emprego.

O objeto em análise define-se como a produção de bens e serviços, adjacente às condições necessárias ao exercício dessa atividade. Apresenta-se de forma contrária ao emprego, o qual implica regras de participação no mercado de trabalho, subjacentes à atividade que confere *status* social ao indivíduo. Assim, este último representa uma estrutura que regula o próprio trabalho, pois garante o direito ao salário mínimo, a proteção ao direito do trabalhador, a cobertura de acidentes ou doenças, bem como o direito à aposentação. Por sua vez, estas garantias da condição de empregado estão subjacentes ao vínculo contratual entre empregado e entidade empregadora. Segundo a autora Estelle Morin (2001) o trabalho representa uma atividade que não se associa necessariamente a trocas de natureza económica, o qual pode ser ou não executado dentro de um emprego. Portanto, manifesta-se como uma atividade útil, determinada por objetivos que extravasam a obtenção de prazer na sua execução. Por sua vez, o emprego reflete a «ocupação de uma pessoa, correspondendo ao conjunto de atividades remuneradas em um sistema organizado economicamente» (Morin, 2001, p.12). Logo, a noção de emprego implica necessariamente a existência de uma remuneração e de um conjunto de condições de trabalho negociadas entre o trabalhador e a entidade empregadora que o contrata.

Num segundo momento importa distinguir o conceito de valor-trabalho do conceito de valores do trabalho e ainda da noção de significado do trabalho. Por um lado, o significado do trabalho reside na importância que os sujeitos atribuem ao trabalho enquanto esfera das suas vidas. Este significado é construído em comparação com outras esferas, como a família, o grupo de pares, os tempos de lazer, a política ou a religião. Por outro lado, os valores do trabalho referem-se ao conjunto de disposições ou crenças que são tidas pelos sujeitos em relação ao trabalho, contemplando os aspetos físicos ou psicossociais que estes valorizam no desempenho das suas funções. Por fim, o “valor-trabalho” tem subjacente uma conceção macroestrutural, enraizada na sociedade, na medida em que a sua definição acompanha a própria dinâmica económico-social. O autor Vázquez (2008) refere acerca do valor-trabalho que a «crisis supuso el fin del denominado modelo económico fordista, que durante tres décadas había hecho compatible el crecimiento económico (...) se rompió, inaugurando una nueva etapa en donde el desarrollo económico generaba cada vez más desempleo» (Vázquez, 2008, p. 134), pelo que as ameaças ao estado de bem-estar, segurança e estabilidade, promovem novas formas de trabalho e diferentes perceções do seu valor na sociedade.

Os autores Noon e Blyton (2002) analisam o significado do trabalho começando por perceber a importância da necessidade económica de trabalhar. O sistema de benefícios como os subsídios de desemprego e outros subsídios decorrentes das políticas de providência social, para além de constituírem um mecanismo de suporte, podem muitas vezes incorrer em desajudas a esses mesmos indivíduos. Constituem-se como alternativas à ausência de emprego, mas «the issue arises because someone can undertake a week’s work in a low paid job and receive the same or lower income than someone claiming welfare benefit (...)» (Noon, Blyton, 2002). Paralelamente, emerge o paradoxo: ter dinheiro para subsistir ou para poder consumir. Isto é, o rendimento conseguido através do trabalho permite a materialização do consumo e do próprio poder de compra dos indivíduos. Assim, a grande diferença entre os que têm um emprego e os desempregados, é o facto dos primeiros terem mais poder de compra, logo mais autonomia na escolha dos seus estilos de vida (Noon, Blyton, 2002, p. 51).

Os mesmos autores referem o estudo *The Social Change and Economic Life Initiative* (SCELI), realizado no Reino Unido, para ilustrar as razões pelas quais os indivíduos procuram ou têm um emprego. Dos 5000 inquiridos, cerca de 68% diz que o faz por dinheiro, ao passo que 27% refere que o trabalho lhe confere a possibilidade de comprar ou de se tornarem independentes economicamente. Logo, mais de metade dos indivíduos trabalhariam pela necessidade extrínseca de obter rendimentos, ao passo que apenas 26% afirmam trabalhar por

fatores intrínsecos como o prazer, a satisfação ou até mesmo para se autorrealizarem (Noon, Blyton, 2002, p. 52).

Na mesma linha de argumentação, Noon e Blyton (2002) referem a pertinência de procurar evidência empírica para estes resultados, salientando a importância da compreensão de estudos comparativos de cariz internacional como o *Meaning of Working survey* (MOW, 1987). Este estudo analisa oito países, recorrendo à “questão da lotaria”, isto é, confronta os inquiridos com a possibilidade de serem economicamente seguros e a escolha de continuar ou não a trabalhar. As respostas revelaram que a Inglaterra e a Alemanha eram os países em que mais pessoas deixariam de trabalhar caso estivessem financeiramente seguras, ao contrário da Jugoslávia ou do Japão. No entanto, os posicionamentos invertem-se relativamente há hipótese de continuar no mesmo emprego, encontrando-se mais ocorrências em países como o Japão ou a Jugoslávia. Logo, verifica-se que a subsistência é um dos principais motivos para trabalhar, ao contrário de uma minoria de indivíduos que referem motivos de cariz mais expressivo. Contudo, existe um fator que influencia as atitudes face ao trabalho, para além das características dos países ou dos próprios indivíduos (especificidades culturais, idade, sexo, experiências de vida, ocupação), que é *necessidade moral de trabalhar* (Noon, Blyton, 2002, p. 56). A necessidade moral de trabalhar ou também denominada ética do trabalho, traduz-se na valorização do esforço laboral em detrimento do lazer, associando-se a características como a diligência, a pontualidade, a sobriedade, a obediência e honestidade (Noon, Blyton, 2002, p. 57).

Para fundamentar a análise, estes referem quatro dimensões da necessidade moral de trabalhar – trabalhar como obrigação, trabalhar como atividade central na vida, trabalhar como esforço consciente e trabalhar como um cumprimento disciplinado -, as quais são analisadas separadamente, mas que na prática podem fundir-se e sobrepor-se mutuamente. Trabalhar como obrigação enfatiza a noção de dever, isto é como uma ação que fornece um contributo à própria sociedade. De lados opostos se consubstancia o trabalho enquanto dever e o trabalho enquanto direito, pelo que a existência de uma forte ética de trabalho pode motivar à maior procura de emprego. Contudo, uma ética fortemente enraizada, pode incitar uma maior repreensão caso não encontre um trabalho. Por outro lado, «a weak work ethic may help a person to accept being unemployed, but in so doing may inhibit their motivation to gain employment» (Noon, Blyton, 2002, p. 60). Trabalhar como uma atividade central na vida dos indivíduos enfatiza a noção de trabalho como compromisso, na medida em que os sujeitos podem conferir maior ou menor centralidade ao fenómeno nas suas vidas.

Assim, os teóricos anteriores referem a análise da importância do trabalho em comparação com outros contextos como a família, a comunidade, a religião ou o lazer. Os resultados revelam que a família é a esfera mais importante na vida dos indivíduos, seguindo-se o trabalho. Contudo, salientam as especificidades decorrentes de um conjunto de variáveis como a idade (com a idade o trabalho perde centralidade), a nacionalidade (países como no Japão, o trabalho adquire maior centralidade), ou o género (trabalho com maior centralidade para os homens). Esta última especificidade decorre de todo o conjunto de obrigações domésticas que estão ao encargo das mulheres, fazendo com que as mulheres descentalizem a importância do trabalho, em função de outras tarefas ligadas à família. Trabalhar como um esforço consciente pressupõe a noção de diligência, ou seja, «the individual is encouraged to put effort and care into it in order to produce the best outcome» (Noon, Blyton, 2002, p. 63). Para os que não têm um trabalho, o esforço não é aprovado moralmente pela sociedade, para além da privação dos rendimentos auferidos.

Por fim, trabalhar como um cumprimento disciplinado remete para a questão da obediência não só à gestão das prerrogativas, como ao tempo das estruturas. A primeira diz respeito ao direito dos gestores dirigirem a força de trabalho de acordo com as suas convicções, associando-se a um estilo próprio de gestão. Ou seja, «the absence of any major conflict of interest and the position of management as the sole legitimate authority» (Noon, Blyton, 2002, p. 65). Ao passo que a segunda diz respeito à obediência das rotinas instaladas, ao horário de trabalho que deve ser cumprido pelos indivíduos, isto é ao trabalho enquanto elemento estruturador do quotidiano.

Neste sentido, observa-se a progressiva mudança de uma sociedade pós-industrial para uma sociedade do lazer, na qual ocorre a deterioração da ética moral do trabalho. Os autores Noon e Blyton (2002) concluem que a ética moral tradicional do trabalho encontra-se disfuncional face à sociedade contemporânea, na medida em que as mudanças associadas aos padrões do trabalho incitam à redefinição dos papéis laborais. Assim, assiste-se ao «realignment of the components of the work ethic to match contemporary economic circumstances» (Noon, Blyton, 2002, p. 70). Então, porquê trabalhar? A resposta a esta questão é associada aos fatores económicos como os principais motivos para o fazer. A maioria das pessoas alega a importância de ter ou manter um trabalho para a satisfação das suas necessidades, pois «aside from earning money people are likely to cite a variety of intrinsic needs that work helps to satisfy, many of which reflect the moral dimension to work, for example, the search for achievement, creativity and fulfilment, or sense of worth, purpose or duty» (Noon, Blyton, 2002, p. 76). Por outro lado, o trabalho estabelece ainda uma oportunidade para a socialização, fora dos contextos familiares

ou de lazer. Por fim, os autores referem um conjunto de funções sociais que o trabalho cumpre, salientando a construção social do tempo e das habilidades dos indivíduos, a importância da interação social para passar o dia de trabalho, a existência de discriminação laboral, a dependência social subjacente à procura de representações coletivas e ainda, o isolamento social que pode caracterizar o trabalho. Logo, este apresenta-se como «an important source of social interaction, but for the majority of people the meaning of work lies more in its economic and moral contribution to the human condition» (Noon, Blyton, 2002, p. 77).

Contudo, o teórico Offe (1985) fala-nos acerca do fim da centralidade do trabalho, salientando cinco argumentos-base como a dependência salarial, a subordinação dos trabalhadores, o risco do não-pagamento salarial, a igualdade da força de trabalho e o pensamento coletivo centrado na produção de riqueza (Augusto, 1998). O autor refere a perda da centralidade subjetiva do trabalho presente no estímulo ao trabalho e na importância que ele detém, as quais derivam de dois fatores: trabalho como dever ou trabalho como necessidade física. Estes dois fatores para o autor têm perdido progressivamente a sua importância, destacando um conjunto de condicionantes que contribuíram, na sua opinião, para este processo. Relativamente ao trabalho como dever moral, os maiores contributos para a diminuição da sua relevância foram a desagregação da religião e da cultura em consonância com a ascensão do hedonismo. Por outro lado, acrescenta ainda a eliminação do fator humano subjacente aos processos de racionalização, a diminuição do tempo de trabalho, e ainda, a degradação do trabalho em paralelo com a extinção das especializações profissionais. Quanto à perda da centralidade do trabalho enquanto necessidade física, Offe refere a ausência de um estímulo favorável ao trabalho (níveis salariais), pelo que a «renda obtida através do trabalho é cada vez menor, pois concorre com outros elementos que determinam o bem-estar e não estão diretamente ligados à renda» (Augusto, 1998, p. 93).

Todavia, a argumentação de Offe é criticada por autores, como André Augusto (1998), que embora reconheça a importância da análise para perceber os fluxos das contratendências que se opõe ao fim da centralidade do trabalho, estabelece uma argumentação oposta. Deste modo, o autor refere a centralidade do trabalho nas teorias marxistas, apelando à conceção do trabalho enquanto elemento de interação entre a natureza e o indivíduo, tendo em vista a autoafirmação individual. Assim, o trabalho é definido pelo seu caráter humano e consciente, com um fim em si mesmo, consolidando-se como «a atividade na qual o homem se define como ser especificamente humano, como ser social» (Augusto, 1998, p. 98). Em Marx, esta afirma-se sobretudo numa perspetiva ontológica de causalidade entre o trabalho e outras esferas da vida, tanto conferindo ao indivíduo a sua liberdade e consciência, como limitando-o nas suas

necessidades externas. Assim, a importância do trabalho na sociedade capitalista prende-se com a diminuição do tempo de produção e reprodução da força de trabalho, num único sentido: a substituição total dos homens pelas máquinas. Em consequência, a superação da centralidade decorreria para o autor, pela superação da sociedade capitalista, ou seja do seu processo de assalariamento. De todas as consequências da tese do fim da centralidade do trabalho de Offe, salienta-se a crença numa transição sem ruturas da sociedade capitalista para uma sociedade pós-capitalista, na qual a classe trabalhadora e a classe média se dissociam, perdendo os ganhos conquistados pela industrialização e pelos períodos do pós-guerra e da descolonização.

Por outro lado, desde 1974 que os movimentos operários em prol das críticas à organização capitalista e aos seus processos produtivos têm contestado novas formas de organização do trabalho, sendo alvo para o desenvolvimento de estudos sobre as condições de trabalho e sobre as próprias atitudes face ao mesmo. Daqui incorre o debate em torno da crise do trabalho tendo em conta os significados, os valores e a centralidade que adquire para os trabalhadores. A socióloga Alice Ramos (2000) refere o conceito de centralidade relativa, demonstrando que, quando comparada a centralidade do trabalho relativamente a outras esferas da vida dos indivíduos, manifesta-se a ênfase na família como o lugar de destaque. Ou seja, quanto maior a disposição para as outras esferas do foro privado, menor a disposição para o trabalho. Logo, verifica-se a existência de uma centralidade relativa do trabalho, da qual não se deve descurar a influência das variáveis sociodemográficas e socioprofissionais.

No prosseguimento da análise, atenta-se aos discursos laborais (Vázquez, 2008), os quais tendem a construir uma nova ideologia assente na pós-modernidade e nos valores individualistas, por isso as empresas têm-se convertido numa pluralidade de representações em prol da autonomia e da autorrealização humana. Contudo, estes discursos que emergem do contexto contemporâneo aproximam-se da realidade moderna, pois reivindicam «mensajes en favor de la igualdad, de la libertad, del progreso y de la solidaridad» (Vázquez, 2008, p. 137). Nestes incluem-se todo um conjunto de relações laborais mais ou menos igualitárias. Estas últimas relacionam-se com os sistemas de valores laborais, os quais encontram novo eco nas sociedades contemporâneas, relacionando-se com as transformações que afetam a centralidade do trabalho. A própria temporalidade dos discursos laborais potencia a ideia de progresso, adjacente à modernidade, mas adaptada ao contexto e à produção pós-fordistas. Estes últimos retratam uma rutura com o mundo do trabalho taylorista e fordista, pelo que emerge neste momento um novo trabalhador polivalente integrado no próprio processo produtivo. Assim, o trabalho recupera «todo su encanto, se convierte en una actividad voluntaria, consciente y libre» (Vázquez, 2008, p. 140). Portanto, assiste-se ao reencantamento do mundo do trabalho, onde

a empresa se consubstancia como um espaço democrático, no qual se tem em conta as opiniões e capacidades dos trabalhadores que a integram. Por isso, na convergência dos interesses individuais e coletivos, as empresas protagonizam espaços de emergência de representações e de valores acerca do trabalho.

2. VALORES, ATITUDES E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

2.1. Os valores e as atitudes perante do trabalho

O trabalho estrutura o quotidiano dos indivíduos, desempenhando um papel fundamental nas suas vidas, quer ao nível material, social ou pessoal. Os valores do trabalho podem ser enquadrados em três sistemas diferenciados: autorrealização dos indivíduos (autonomia, criatividade), segurança (condições de trabalho e benefícios, respeito) e ainda, relacional (contrato social, relacionamentos interpessoais, clima organizacional). Por isso, na perspetiva dos valores do trabalho, este torna-se útil para a sociedade e para os demais, quando cumpre a sua proposição social. Esta última contempla o trabalho como algo moral e eticamente correto, conferindo autonomia, reconhecimento e possibilitando um desenvolvimento relacional positivo. Nesta lógica, os valores referem-se a convicções básicas acerca de determinados modos de conduta e condições de existência, em detrimento de outros (Robbins, 2007). Em consequência, os valores agrupam-se e constituem os sistemas de valores ou sistemas valorativos, que caracterizam os indivíduos que os detêm. Dentro dos seus sistemas valorativos, eles podem ser hierarquizados de acordo com a sua intensidade permitindo compreender as atitudes, motivações e comportamentos, bem como influenciar e interpretar a própria realidade social.

Inicia-se a reflexão em torno desta temática, apresentando uma teoria geracional dos valores, na medida em que a diferentes gerações correspondem valores do trabalho diferenciados (Robbins, 2007). Portanto, os *Veteranos* (ingressaram no mercado do trabalho entre os anos 50/60 do século XX) valorizam o trabalho árduo, o conservadorismo, o conformismo e a lealdade à organização, ao passo que os *Baby Boomers* (1965-1985) valoram mais o sucesso, a realização, a ambição, a rejeição ao autoritarismo e a lealdade à carreira. Por outro lado, a *Geração X* (1985-2000) valoriza o estilo de vida equilibrado, o trabalho em equipa, a rejeição a normas e a lealdade aos relacionamentos, em detrimento da *Geração da Tecnologia* (de 2000 em diante) que valorizam mais a autoconfiança, o sucesso financeiro, a independência pessoal em paralelo com o trabalho em equipa, e também a lealdade a si próprios e aos relacionamentos estabelecidos.

Porém, torna-se pertinente teorizar sobre a distinção entre valores e atitudes. As atitudes para Stotzel (1963) manifestam-se enquanto variáveis construídas pelos analistas, sobre determinados domínios, de forma a conceber coerência interpretativa aos comportamentos e opiniões que sujeitos demonstram. Logo, estas enquanto constructos teórico-metodológicos

estão relacionadas «com os valores interiorizados pelos indivíduos e, necessariamente, com os processos de socialização a que o mesmo está sujeito» (Freire, 2001, p. 331). Para aquele autor, para além da componente comportamental e interpretativa, acrescenta-se a intencionalidade no plano dos interesses dos sujeitos, conferindo maior complexidade às suas atitudes. Por outro lado, o trabalho de Weber e as suas proposições acrescentam às atitudes um condicionalismo diferente, apelando aos efeitos da religião. Deste modo, a religião estabelece uma forte influência sobre as concessões trabalhistas. Isto é, a ética protestante imbuída no esforço individual como dom divino, contribuía para a acumulação e expansão económica nos países protestantes, em detrimento daqueles que confessavam o catolicismo (Cruz, 2008). Por isso, o espírito capitalista centrava-se num conjunto de crenças e regras de comportamento, que inspirados no calvinismo, conduziam os indivíduos a desenvolver na sociedade, a sua missão predestinada. Weber refere que o capitalismo moderno tem na sua génese um conjunto de valores de ordem religiosa, mas que ao longo dos tempos foram racionalizados e secularizados (Hoorna, Maselandb, 2008). Assim, o protestantismo é produto de uma forte ética de trabalho, a qual concebe-se como elemento determinante para o crescimento económico e para a prosperidade dos países.

Contudo, esta relação causa-efeito não é tão linear como nos é apresentada pelo autor. André van Hoorna e Robbert Maseland (2008) demonstram que existem dados que contrariam esta relação, referindo-se por exemplo ao facto das pessoas em países mais pobres darem mais importância ao trabalho do que os indivíduos de países desenvolvidos. Acrescentam ainda que, habitantes de algumas sociedades com um rápido crescimento económico manifestam a ausência de ética de trabalho. A crescente secularização e heterogeneidade religiosa continua a surtir efeitos na vida dos indivíduos, mas ao mesmo tempo tem perdido o seu papel decisivo na consolidação dos seus sistemas valorativos.

Posteriormente, Inglehart anuncia a mudança de valores na segunda metade do século XX, enfatizando a desatualização da teoria Weberiana. Neste sentido, Inglehart é um dos teóricos de referência demonstrando, no seu estudo *The Silent Revolution* (1977), a mudança económica, ao nível formativo, mediático e experiencial, na infraestrutura das sociedades industrializadas com influência ao nível dos valores e comportamentos dos sujeitos. Para o teórico existem dois tipos de valores que caracterizam a sociedade – materialistas e pós-materialistas. Os primeiros prendem-se com a satisfação das necessidades básicas, crescimento económico e coesão social, enquanto os segundos dizem respeito ao foro intelectual, estético e ao estilo de vida. De salientar, que os valores pós-materialistas para o autor, associam-se à segurança económica, estando presentes com mais evidência em grupos socioeconómicos

favorecidos. Deste modo, a pós-modernização enquanto período heterogêneo e dinâmico socioeconomicamente, caracteriza-se por «novas formas de ver o mundo, que refletiriam aquilo que as pessoas querem da vida, a nível político, do trabalho, da religião, da família e da sexualidade» (Cabral, Vala, Freire, 2000, p. 56). Com os vários estudos realizados percebe-se também a importância do processo de socialização na valorização do trabalho, quer sob os efeitos da escolaridade, quer sobre os efeitos da religião, da cultura ou do contexto em que o sujeito se insere. Mais tarde, em 2004, o European Social Survey (ESS round 2) estuda os valores do trabalho, questionando os inquiridos sobre a sua importância. Alguns dos aspetos que contemplavam o questionário eram o trabalho seguro, a remuneração elevada, as boas oportunidades de promoção, um trabalho que permitisse ter iniciativa e um trabalho conciliável com as responsabilidades familiares. Destes aferiu-se que os europeus dão mais importância à segurança no emprego e há possibilidade de conciliação do trabalho com outras esferas (nomeadamente, a família), em detrimento da remuneração ou até da possibilidade de promoção.

A multidisciplinaridade recorrente nas ciências sociais é evidente no estudo dos fenómenos como o trabalho, mas sobretudo na análise das atitudes sociais dos indivíduos perante o trabalho. A psicologia social e a sociologia têm desenvolvido instrumentos no domínio da investigação empírica que permitem um maior esmiuçamento desta problemática, sobretudo no que respeita ao sistema de representações, valores e comportamentos. Neste sentido, estas investigações evidenciam que as atitudes configuram-se em função das intencionalidades dos indivíduos, constituindo-se como realidades complexas e temporalmente constantes.

Entre outras características, as atitudes possuem três tipos de componentes: a componente cognitiva (distinção entre o que é certo e o que é errado), a componente afetiva (segmento emocional de atitude protagonizada), e a componente comportamental (intenção de agir de determinada maneira em função do objeto, da pessoa ou do fenómeno percebido) (Alcobia, 2002). As atitudes caracterizam-se ainda pela sua interdependência, estabilidade, valência, centralidade, saliência, e especificidade, dimensões estas que não são independentes umas das outras. Neste sentido, a interdependência diz respeito ao grau da relação entre duas ou mais atitudes dos indivíduos. Já a estabilidade refere-se ao grau de resistência da atitude face ao contexto de mudança. A valência define-se pelo grau de afetividade que o sujeito tem em relação ao objeto que provoca a atitude. A centralidade reflete a própria identidade individual do sujeito, dizendo respeito ao grau de relacionamento entre a própria atitude e o autoconceito, isto é, por exemplo alguém educado sob efeitos de um forte autoritarismo, poderá

relacionar-se melhor com estilos de liderança ou com as chefias. Já a saliência define-se pelo nível de conhecimento consciente que o indivíduo tem acerca das suas atitudes. E por último, a especificidade refere-se à diferenciação entre as diferentes atitudes das quais o sujeito é protagonista.

Neste sentido, a teorização acerca da formação das atitudes aponta para dois sentidos (Alcobia, 2002). O primeiro, num âmbito mais cognitivista refere que os processos cognitivos estão na base da aquisição dos valores e crenças. Assim, as atitudes resultam da experiência direta e do processo de interação com os demais. A segunda abordagem, de essência mais emocional, define-as como uma experiência emocional. Consequentemente, as atitudes desempenham também funções diferenciadas, destacando-se quatro categorias, as que colocam mais ênfase na motivação, na cognição, no social ou na orientação para ação. A primeira categoria pressupõe a função motivacional das atitudes. Estas detêm utilidade, sendo parte integrante de um estado psicológico individual e desenvolvem-se ou alteram-se de acordo com as necessidades da pessoa (Alcobia, 2002). Destacam-se na categoria motivacional algumas funções como o ajustamento (promove o ajustamento social do indivíduo, otimizando as recompensas e minimizando as perdas), a expressividade (adoção de atitudes que correspondem aos valores centrais dos sujeitos, ambicionando a sua satisfação), o ego-defensivo (defesa da autoimagem do indivíduo) e o conhecimento (estruturação das experiências, através do processo de aprendizagem). A segunda categoria de funções diz respeito à cognição. Estas relacionam-se com a forma como as informações são processadas. O terceiro grupo refere-se às funções sociais, denotando a influência que a sociedade e os seus elementos detêm um sobre o outro, quer nas opiniões, quer nas ações que desempenham. Já a quarta categoria contempla a previsão dos comportamentos dos indivíduos. Por fim, torna-se pertinente referir que as atitudes podem ser medidas por diferentes processos, embora se saliente a importância das Escalas de Likert enquanto instrumentos mais utilizados e adequados para este efeito.

Os estudos sobre as atitudes dos operários industriais remontam aos anos 50, do qual se destaca o inquérito de Andrée Andrieux e Jean Lignon (1950). A investigação culminou com a elaboração de uma tipologia de atitudes que caracterizariam os operários franceses, sendo ela composta por três tipos: a resignada, a evasioneira e a resistente. Os “resignados”, eram a categoria mais frequente entre os inquiridos, e dizem respeito a todos aqueles que se conformam com a sua posição fabril ou social, enfatizando a consciência de que existe uma certa irreversibilidade da sua condição atual. Já os “evasioneiros” são operários circunscritos a um grupo específico que busca desprender-se dos constrangimentos laborais ou sociais, mesmo que efetivamente não o concretize. Contudo, a incapacidade de reverter as situações pode conduzir

estes indivíduos à auto-negação e à propensão para alterações nas suas personalidades (alcoolismo, por exemplo). Por sua vez, os “resistentes” acreditam na mudança e na alteração das suas situações de subordinação, através da união dos iguais e do empenho de organizações como os sindicatos. Mais tarde, o sociólogo John Goldthorpe (1968-69) introduz uma nova atitude perante o trabalho – o operário da abundância –, o qual se diferencia do operariado tradicional pela incursão num contexto mais desenvolvido caracterizado pela afirmação do capitalismo, expansão económica e consolidação do Estado-providência. Todas estas características estão na génese do incentivo ao consumo (Freire, 2001, p. 333 - 334). O progressivo enriquecimento da classe operária e o aumento do seu poder de compra conduziu à dissociação da ideia de escassez e exploração outrora vigentes.

Um outro estudo, de âmbito nacional, desenvolve-se por João Freire (2000), acerca das atitudes face ao emprego, trabalho e tempo livre dos portugueses, durante os anos de 1997-98. O autor procura testar os valores e atitudes predominantes face ao trabalho, inquirindo os indivíduos sobre aspetos que caracterizam a sua vida profissional. Este esforço resulta numa tentativa de perceber como se comportam os fatores motivacionais dos trabalhadores. Em primeiro lugar, pretende-se verificar o grau de concordância dos inquiridos face a um conjunto de proposições sobre o trabalho – “trabalharia mesmo que não tivesse necessidades económicas”, “o trabalho é uma obrigação social”, “o trabalho é apenas uma maneira de ganhar a vida”, “o trabalho é a atividade mais importante da vida pessoal” (Freire et al., 2000). Os resultados permitiram a constatação de que existe um consenso nas premissas associadas ao trabalho como obrigação social ou ao gosto de trabalhar mesmo que não fosse necessário. Porém, não é tão pacífica a opinião acerca do trabalho como uma simples maneira de ganhar a vida ou até como atividade mais importante. Os autores ressaltam que a «defesa do trabalho enquanto obrigação social (...) parte sobretudo das pessoas com mais idade e menos escolarizadas» (Freire et al., 2000, p. 107). Assim, assiste-se a uma heterogeneidade das perceções populacionais face ao trabalho, no que respeita a determinadas variáveis como a idade, a escolaridade, o género ou até a condição perante o trabalho. Neste sentido, os autores salientam que a avaliação que os próprios indivíduos fazem é estruturada pelas suas atitudes e valores que detêm. Dos valores do trabalho, salienta-se a importância do mesmo para a independência financeira dos sujeitos, bem como a potencialidade de autorrealização que ele confere. Os autores verificam que são valorizadas para além das dimensões materiais, as dimensões subjetivas, mas todas elas de natureza individualista, destacando-se por conseguinte, a independência, o dinheiro e a realização pessoal através do trabalho.

Contudo, as dimensões que remetem para a pertença social à comunidade e deveres que lhe são inerentes (trabalho como dever social ou como utilidade) não são tão valorizadas. Deste modo, observa-se um posicionamento autocentrado refletindo a desvalorização pelas dimensões sociais, que traduzem o individualismo. Este é confirmado pelo envolvimento que os indivíduos demonstram face ao trabalho, na medida em que oscilam equilibradamente entre os que afirmam que «mesmo trabalhando muito, o trabalho não interfere na sua vida pessoal, e os que por sua vez, dizem trabalhar bastante mesmo que prejudiquem outros aspetos da sua vida social» (Freire et al., 2000, p. 167). O envolvimento efetivo dos trabalhadores é confirmado pela resposta à opção de trabalhar mais e ganhar mais ou trabalhar menos, ganhando menos mas usufruindo de mais tempo livre. Aqui, os indivíduos situam-se na manutenção da situação atual, relativizando o próprio peso da questão remuneratória. Contudo «as condições materiais de subsistência e de reprodução socio-económica, a par do posicionamento face ao uso do tempo, inibem de certo modo a opção inversa» (Freire et al., 2000, p. 169), isto é a possibilidade de trabalhar mais tempo dado que já o fazem durante todo o dia.

O inquérito do ISSP-97 sobre as orientações face ao trabalho permitiu uma análise longitudinal e comparativa dos resultados, incidindo sobre a análise de cinco países: Portugal, Espanha, Alemanha, Hungria e Suécia. No inquérito, é questionado ao indivíduo a sua base atitudinal face ao trabalho, a qual poderá assumir três papéis diferenciados: instrumental (“só faço aquilo a que sou obrigado”), compartimentada (“trabalho bastante, mas não deixo que isso interfira na minha vida”) ou fundamental (“faço questão de trabalhar o melhor possível, mesmo interferindo com a minha vida”). Assistiu-se ao posicionamento dos inquiridos em atitudes compartimentadas ou fundamentais, embora haja um certo compromisso entre os três perfis, aluindo às especificidades dos contextos e aos níveis de desenvolvimento económico que caracterizam o país. As atitudes perante o trabalho num plano mais atual permitem o seu diagnóstico através de dimensões como, «a imagem e a representação social das profissões, a afirmação dos critérios justos de remuneração, as formas de encarar o trabalho, o posicionamento face ao tempo de trabalho e às possibilidades de mais ou menos trabalho, as razões que justificam a importância do trabalho e as opções entre diferentes modalidades e regimes de trabalho» (Freire, 2000, p.166).

Portanto, cruzando estas dimensões numa perspetiva de centralidade do trabalho, João Freire (2000) constata que a independência concebida pelo trabalho, o dinheiro e a realização pessoal sobrepõe-se às restantes. Num plano mais social, verifica-se que o trabalho enquanto dever ou a sua utilidade para a sociedade, são subjugados pelos anteriores, denotando que a centralidade do trabalho passa sobretudo por argumentos de natureza individualista. Por outro

lado, o envolvimento no contexto laboral denota uma polarização entre aqueles que referem que trabalham bastante mas que o seu trabalho não interfere nas outras dimensões da sua vida, e aqueles que dizem trabalhar o melhor possível mesmo prejudicando outras esferas socioindividuais. Nesta lógica, verifica-se o pragmatismo associado ao género feminino, onde a dupla jornada de trabalho demonstra uma visão equilibrada do trabalho sem interferências noutros contextos, enquanto os homens referem o trabalho como prejudicial noutras áreas da sua vida, empenhando-se na sua consecução. O maior ou menor envolvimento dos indivíduos denota a importância relativa do trabalho, indicando que os mesmos preferem manter a situação atual em que se encontram, em vez de trabalharem mais e ganharem mais ou trabalhar menos ganhando menos, mas usufruindo de mais tempo livre. Assim, a lógica que caracteriza as atitudes dos indivíduos impele à sua configuração enquanto fenómeno multidimensional, pelo que no contexto do trabalho ganham extrema relevância nos estudos da satisfação dos trabalhadores, bem como no seu relacionamento com os valores laborais.

2.2. A Satisfação no trabalho e a sua relação com os valores e atitudes

As teorias que se desenvolvem em torno da motivação e dos valores que subjazem ao trabalho demonstram que a atividade laboral remuneratória apresenta-se sob a conceção instrumental, de satisfação das necessidades dos sujeitos, embora não descure a sua importância para a autorrealização e para o processo relacional. Deste modo, tal como a conceção de trabalho também a análise da satisfação sofreu uma evolução, desde as teorias psicoeconómicas de Taylor (1912) baseadas na organização científica do trabalho, às teorias psicossociológicas de Mayo (1949) originárias do movimento das relações humanas. Contudo, é na Escola do Desenvolvimento, na qual se insere Herzberg (1959) que a satisfação no trabalho ganha relevo, tendo por base a premissa de que este fenómeno não depende exclusivamente de fatores extrínsecos como o salário ou as chefias, mas também de fatores intrínsecos como a personalidade e as representações dos sujeitos (Branco, 2012). Neste sentido, a análise destes dois tipos de fatores reporta para o dilema entre a insatisfação e a motivação. A insatisfação encontra-se intimamente relacionada com as condições de trabalho, estilos de supervisão e salários, os quais devem ser tidos em conta, antes de qualquer análise e intervenção ao nível do desenvolvimento individual. Esta intervenção e análise deve respeitar os elementos motivadores, tendo como intuito a satisfação do próprio trabalhador.

Com recurso às premissas anteriores, torna-se pertinente referir um conjunto de abordagens necessárias à compreensão do fenómeno da satisfação no trabalho. Remetendo a

Maslow (1954) e à teoria das necessidades, embora num sentido motivacional, o autor defende que os indivíduos procuram satisfazer um conjunto de necessidades organizadas hierarquicamente desde a autorrealização, a estima, a pertença, a segurança e as fisiológicas. Para o autor, uma necessidade aquando satisfeita deixa de exercer o seu poder motivacional sobre o sujeito. Porém elas coexistem em simultâneo, embora com relevâncias diferenciadas entre os indivíduos. Por outro lado, Herzberg (1959, p. 152) defende a existência de dois tipos de necessidades – as de crescimento e as físicas -, pelo que o «trabalho em si pode ser motivante se produz satisfação ao indivíduo (ou se lhe permite satisfazer necessidades de crescimento). No entanto as condições de trabalho podem levar a uma perda de motivação» (Silva, 1998, p. 153). Portanto, a satisfação para este autor (Herzberg, 1959) apresenta-se como um produto do conjunto de fatores que influenciam a motivação dos indivíduos, tendo em vista a satisfação das suas necessidades.

Os valores preenchem as representações e a forma como os indivíduos percecionam o trabalho conferindo-lhe uma maior ou menor centralidade. Por outro lado, relacionam-se diretamente com o *habitus* dos sujeitos interagindo com outros elementos como a cultura, a religião ou as relações com os demais. Já as atitudes constituem-se como respostas às experiências concretas em função da leitura que é feita da realidade, sendo um dos elementos fundamentais na análise dos níveis de satisfação dos trabalhadores. Neste sentido, consubstancia-se uma abordagem multidimensional centrada na satisfação enquanto derivação de um conjunto de fatores, sendo possível verificar o nível de satisfação face a cada um. Assim, destacam-se esses fatores, os quais contemplam a satisfação com a chefia, com os colegas, com a organização, com as condições de trabalho, com a progressão na carreira, com a possibilidade de promoção, com as recompensas salariais, com a estabilidade, com os subordinados, com a quantidade de trabalho, com o desempenho pessoal e por fim, a satisfação intrínseca (Alcobia, 2002).

No domínio científico é ainda possível constatar o relacionamento entre a satisfação e o desempenho profissional ou a produtividade, na medida em que alguns autores constatarem que indivíduos que desempenham melhor as suas tarefas e são recompensados apresentam níveis mais satisfatórios com o trabalho (Alcobia, 2002). Por outro lado, o clima organizacional também parece relacionar-se positivamente com a satisfação, favorecendo as relações de solidariedade entre colegas. Pelo contrário, os níveis de absentismo ou o chamado *burnout* (estado de fadiga, cansaço físico e psicológico) associam-se de forma inversa à satisfação. Ao verificar-se esta premissa, têm sido desenvolvidos esforços para reconhecer as suas causas.

Das várias teorias desenvolvidas, destaca-se o modelo dinâmico da satisfação no trabalho, desenvolvido por Bruggeman, Groskurth e Ulich (1975), tendo por base a premissa de que a satisfação no trabalho é resultado da interação do indivíduo com a sua situação concreta de trabalho, onde a satisfação varia proporcionalmente com o poder de controlo sobre essa situação (Ferreira, Neves, Caetano, 2011). Para o desenvolvimento da sua teoria os autores introduzem dois conceitos diferenciados, o valor real das características do trabalho (isto é, o grau em que se encontram as características tecnológicas, estruturais e sociais do trabalho) e o valor nominal (o que o sujeito pretende conseguir com as características que percebe no trabalho). Para estes, a satisfação é produto da «congruência ou discrepância verificada entre as necessidades, as expectativas e os motivos do indivíduo com a situação de trabalho, de acordo com os níveis de aspirações do indivíduo, e de acordo com as estratégias comportamentais para lidar com os problemas» (Ferreira, Neves, Caetano, 2011, p. 298). Numa espécie de consolidação dos vários esforços realizados em torno da satisfação, os investigadores salientaram dois conjuntos de determinantes que influenciam o fenómeno: as condicionantes situacionais e as individuais. Dos fatores situacionais destaca-se as características da função, os sistemas de recompensas e salários e as características e constrangimentos organizacionais. Ao passo que, nos fatores individuais incluem-se o conflito trabalho-família, as variáveis demográficas e por fim, os fatores disposicionais. Portanto, a satisfação no trabalho configura-se como um produto do conjunto de valores do indivíduo face ao trabalho, numa dinâmica de interação entre as experiências vividas *in loco* e o próprio ambiente laboral, numa perspectiva relacional e de influência mútua.

Já no contexto nacional têm sido desenvolvidos esforços para percorrer teórica e empiricamente o fenómeno em análise. Os autores Jorge Vala, Maria Monteiro, Luísa Lima e António Caetano desenvolveram um estudo (1994), com o intuito de perceber de que forma se manifestava a satisfação organizacional, tendo como amostra, os quadros de uma empresa nacional. Colocando a ênfase em três tipos de necessidades – situacionais, individuais e de interação social –, constatam que a satisfação geral dos empregados é positiva. Na análise destacaram um conjunto de variáveis tidas como independentes: características da função e necessidades de desenvolvimento, índice de participação percebida nas tomadas de decisão na empresa, quantidade de reforço extrínseco simbólico recebido, realização de expectativas, privação relativa intra-direção e intra-nível hierárquico e a privação inter-direções e inter-níveis hierárquicos, índices sociais relativos à percepção do trabalho e o tipo de cultura organizacional. Com o estudo do poder explicativo de cada uma das variáveis, os autores concluem que as necessidades de desenvolvimento não são explicativas da satisfação. Por outro lado, quanto

mais controlo for percecionado sobre a situação de trabalho, maior será o nível de satisfação com o mesmo. Num outro sentido, verificaram também uma correlação positiva entre a satisfação e a concretização das expectativas, nomeadamente as expectativas que se prendem com valores intrínsecos. Deste modo, é o controlo sobre a situação e a realização das expectativas (distância entre os objetivos dos indivíduos, os seus valores e o *feedback* da organização) que ganham evidência na análise da satisfação. Em simultâneo, o modelo comportamentalista evidenciou alguma relevância, nomeadamente no que respeita ao reforço material de natureza salarial. Pelo que, os autores consideram pertinente para o estudo analisar a satisfação na sua relação com as emoções e com as atitudes perante o trabalho, tendo por base o enriquecimento mútuo do ponto de vista teórico e metodológico das diferentes teorias.

Na sociedade, o mundo do trabalho apresenta-se independente das outras esferas da vida social e individual, no entanto interliga-se com as mesmas. Por isso, Maria de Lurdes Rodrigues (1995) analisa as atitudes da população portuguesa perante o trabalho, salientando a sua centralidade na organização e no funcionamento dos processos sociais, individuais e coletivos. A autora inicia a sua análise por referir a passagem dos valores materialistas para os valores pós-materialistas, interrogando-se sobre a centralidade do trabalho. A sua questão de partida assenta na ideia da «perda de centralidade do trabalho no mundo moderno (...) a qual traduz a extensão a mais vastos segmentos de trabalhadores das exigências de realização e expressão individual através do trabalho, do desejo de uma articulação diferente, eventualmente mais harmoniosa, entre o trabalho e as outras esferas da vida?» (Rodrigues, 1995, p. 34).

Tendo por base os resultados de um inquérito à população portuguesa entre o período de 1991-1994, a autora pretende dar respostas ao lugar e valor do trabalho na vida dos indivíduos, verificando a existência ou não de modificações. Num primeiro momento, começa por caracterizar quantitativamente a composição da força-de-trabalho, destacando um conjunto de mudanças estruturais: perda da importância da população ativa agrícola entre 1981 e 1991, estabilização global dos ativos no setor industrial e crescimento da população ativa nos serviços, emergência das chamadas formas de trabalho periférico (trabalho independente, autoemprego e a trabalhadores por conta própria), crescimento dos índices de qualificações dos indivíduos, aumento da participação feminina, e ainda, mudança das atividades produtivas e de recomposição da força-de-trabalho. Porém, salienta-se a composição do tecido empresarial, caracterizado «maioritariamente por unidades de pequena dimensão, incipiente desenvolvimento tecnológico e de propriedade e gestão familiares» (Rodrigues, 1995, p. 36). Mas, os fluxos da globalização e a integração na Comunidade Europeia colocam novos desafios e exigências às entidades e instituições empregadoras, segundo a autora. Relativamente, aos

níveis de satisfação e insatisfação com o trabalho, os inquiridos declaram-se satisfeitos ou até muito satisfeitos com a sua situação profissional. Embora, no período analisado a percentagem de insatisfeitos não se tenha alterado substancialmente, denota-se que os portugueses em 1994 estão mais insatisfeitos face à remuneração e às características e contextos de trabalho, do que em 1991. Porém, aquando comparado com outros países, Portugal apresenta um nível de satisfação no trabalho muito baixo.

Na sua análise, Maria de Lurdes Rodrigues (1995) apresenta uma noção de satisfação, definida como um indicador de perceção que indica a distância entre as expectativas dos indivíduos e as recompensas intrínsecas e extrínsecas do trabalho. Ao relacionar os níveis de satisfação/insatisfação com as variáveis sociodemográficas, das quais se destacam o sexo e a idade, observa-se níveis de insatisfação mais baixos em sujeitos com menos de 24 anos ou com mais de 65 anos de idade. Contudo, os níveis de instrução demonstram uma correlação inversa com a satisfação, isto é a insatisfação aumenta à medida que se desce nas escalas de estatuto social e económico (Rodrigues, 1995). Por isso, a satisfação parece correlacionar-se não só com a posição que os indivíduos ocupam na estrutura social, como com a perceção que detêm do funcionamento e das possibilidades de participação no sistema social, pelo que os principais motivos de satisfação prendem-se com o trabalho interessante, o trabalho perto de casa, o bom ambiente, o trabalho seguro e só depois a boa remuneração e a autonomia. Ao passo que, os motivos da insatisfação prendem-se com a fraca remuneração, as condições de trabalho, a situação económica da empresa, a ausência de perspetivas de carreira, bem como o trabalho desinteressante.

Deste modo, os resultados revelam «o baixo nível de expectativas e exigências em relação à situação profissional e, eventualmente para compensar o baixo nível de expectativas, uma atitude instrumental perante o trabalho» (Rodrigues, 1995, p. 47-48). Neste sentido, a autora desenvolve uma triangulação que caracteriza a satisfação e a insatisfação, composta por três fatores: materiais (trabalho, segurança, boa remuneração, progressão na carreira), intrínsecos (trabalho interessante, bom ambiente, autonomia) e de adaptação (trabalho perto de casa, tempo livre) (Rodrigues, 1995). Daqui decorre que os fatores que provocam a insatisfação (fatores materiais) são de natureza diferenciada dos que promovem a satisfação (fatores intrínsecos). Em detrimento, a autora refere ainda que, existe uma hierarquia de fatores, onde os materiais estão na base e os intrínsecos no topo, sendo que esta evidência implica a concretização dos fatores materiais para a posterior satisfação dos outros.

Por fim, adota a lógica da triangulação para explicar as orientações dos indivíduos face ao trabalho, demonstrando a existência de três fatores: materiais (ganhar dinheiro, segurança),

expressão individual (realização, conhecer outras pessoas), e utilidade social (útil à sociedade, um dever, ser respeitado) (Rodrigues, 1995). Com estes constata que a dimensão mais valorizada é a material ou de sobrevivência, seguida da oportunidade de expressão individual. Consequentemente, solicitados a manifestarem a sua preferência «por situações em se opunham os valores materiais (ganhar mais), primeiro, a valores hedonistas (tempo livre), depois a valores expressivos (trabalho interessante), e, por último, ao prestígio, os resultados revelam de novo uma orientação predominantemente materialista embora mitigada e mais evidente em 1994 do que em 1991» (Rodrigues, 1995, p. 52). Logo, assiste-se à manifestação de uma visão mais instrumental acerca do trabalho e das suas características.

Por isso, a literatura no domínio da satisfação dos trabalhadores tendo por base os valores do trabalho, aponta para dois caminhos diferentes mas complementares – fatores extrínsecos e fatores intrínsecos –, os quais demonstram uma aproximação à evolução dos valores da própria sociedade. Assim, Jorge Vala (2000) recorrendo à análise dos dados do inquérito do ISSP-97, pretende perceber quais os valores que as pessoas associam ao trabalho, e a relação que é estabelecida entre estes valores, a satisfação e a implicação organizacional. Deste modo, para o autor os fatores intrínsecos traduzem sobretudo uma «representação do trabalho como algo com sentido em si mesmo, independentemente das recompensas materiais (factores extrínsecos)» (Vala, 2000, p. 72). Esta tendência crescente para a sobreposição dos fatores intrínsecos em detrimento dos extrínsecos encontra eco também nas teorias de Inglehart expostas na transição dos valores materialistas para os valores pós-materialistas (qualidade de vida, bem-estar, realização do *self*, participação, autoexpressão). Neste sentido, estabelece-se dois grupos de valores que aparecem significativos para a análise. Por um lado, os valores que se relacionam com um “trabalho que permita ajudar os outros”, “um trabalho útil à sociedade” e um “trabalho em que a pessoa tenha autonomia”. Por outro lado, posicionam-se o emprego seguro/estável, as boas oportunidades de promoção e ainda, a remuneração elevada. Com isto, o autor verifica que é a segurança no trabalho, o valor ao qual é dado maior importância, em detrimento de outros, como a remuneração.

Da análise resulta também a constatação de que existem dois efeitos principais verificados, que permitem concluir que existe uma possível relação entre «desenvolvimento económico-social, valores pós-materialistas e valores intrínsecos do trabalho» (Vala, 2000, p. 76). Neste sentido, os resultados demonstram a maior importância dos valores extrínsecos nos países menos desenvolvidos, ao passo que nos países desenvolvidos a relevância é distribuída de igual forma. Em sequência, dos valores extrínsecos, destaca-se a segurança mesmo em termos comparativos com os valores intrínsecos. Desta aferição da perceção acerca do que os

indivíduos valoram no trabalho, torna-se necessário para o autor, perceber como é que esta se relaciona com a satisfação dos trabalhadores. Por isso, constata-se que os portugueses se manifestam insatisfeitos face à concretização dos valores extrínsecos ao trabalho, ao passo que para os mesmos, os valores intrínsecos parecem encontrar uma expressão satisfatória no seu trabalho.

Deste modo, ao analisar a relação entre a realização das expectativas associadas aos valores do trabalho e ao sentimento de satisfação, percebe-se que o interesse do trabalho e o bem-estar social consubstanciam-se como os fatores mais determinantes. Assim, a evolução das preocupações relativas ao trabalho (da qual é exemplo a remuneração), dá lugar a outro tipo de valorizações como a segurança. Esta alteração reflete o âmago das mudanças laborais, no que respeita à legislação e ao mercado de trabalho, cada vez mais orientado para a precarização do vínculo empresa-indivíduo (Vala, 2000). Simultaneamente, nos países menos desenvolvidos, como Portugal, as pessoas dão maior relevância aos valores extrínsecos, contudo os resultados revelam uma correspondência, traduzida na ideia de que «uma maior saliência dos valores pós-materialistas (por exemplo, participação social e desenvolvimento pessoal) pode corresponder uma maior saliência dos valores intrínsecos do trabalho (por exemplo, autonomia, interesse, utilidade social)» (Vala, 2000, p. 85).

Por outro lado, os resultados revelam ainda que a satisfação no trabalho está mais relacionada com a perceção de realização dos valores extrínsecos como a remuneração ou a segurança no emprego, embora esta tendência tenha-se matizado em Portugal. Na verdade, o fenómeno da satisfação no trabalho está imbricado com a intersubjetividade dos indivíduos dificultando o trabalho das ciências sociais e da sociologia, na compreensão dos comportamentos socio-individuais.

Num esforço de percurso teórico pelos trabalhos realizados, Rui Brites Silva (1998) desenvolveu um modelo compósito sobre a satisfação, constituído por um conjunto de variáveis dependentes: crenças e valores sobre o trabalho, controlo sobre o trabalho, norma subjetiva, emoções sobre o trabalho, satisfação com a vida, estatuto social, importância do trabalho para o estatuto social, privação relativa, conhecimentos de informática, expectativas profissionais e identidades profissionais. Deste modo, os indicadores subjacentes às crenças e valores relacionam-se com a variedade e identidade das tarefas, com a autonomia, desenvolvimento profissional, bem como com a dimensão económica e centralidade do trabalho. Portanto, a satisfação com a vida no geral resulta do estado emocional, subjacente à perceção subjetiva dos aspetos do quotidiano, pelo que quanto maior a satisfação face a estes aspetos, maior a perceção de satisfação no trabalho. Por outro lado, o estatuto social desempenha também um papel

crucial, na medida em que a satisfação no trabalho decorre da maior satisfação com a perceção acerca da importância do estatuto social. Em detrimento, o autor constata que a satisfação com o trabalho relaciona-se com o ressurgimento dos valores individualistas. Por isso, o autor conclui a necessidade de equacionar novos valores subjacentes ao trabalho, incitando a uma maior atenção às representações sociais acerca do trabalho e às relações que o constituem, em detrimento dos aspetos mais físicos e estruturais.

Mais recentemente, Sandrina Berthault Moreira (2012) desenvolve um estudo acerca dos indicadores da qualidade do emprego, com os objetivos de apresentar um conjunto de características suscetíveis a definir o fenómeno, propondo um leque de medidas compósitas que reflitam as vertentes estruturais do conceito em espaços económicos diferenciados. A autora destaca as principais componentes da qualidade do emprego, identificando dez elementos que a caracteriza: violência, assédio e discriminação; dimensões físicas do trabalho; informação e comunicação; saúde; trabalho e vida familiar; satisfação com o emprego; estrutura da força de trabalho; horário de trabalho; conteúdo do emprego e formação; local de trabalho e organização do trabalho.

Para fundamentar a análise, recorre ao Quarto Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, realizado pelo Eurofund em 2005. Das diferentes componentes, destaca-se a de interesse para esta investigação – Satisfação com o Emprego –, a qual é composta por quatro premissas: “satisfeito ou muito satisfeito com as condições de trabalho”, “pode perder o emprego nos próximos seis meses”, “recebe uma remuneração adequada tendo em conta o trabalho que realiza”, o “emprego atual oferece boas perspetivas de progressão na carreira”. A satisfação com o emprego é aferida em termos globais, considerando-se fatores que possam contribuir para menor ou maior satisfação, nomeadamente o rendimento, a possibilidade de progressão na carreira ou a estabilidade do emprego (Moreira, 2012). Deste modo, a autora verifica a existência de elevados níveis de satisfação, pelo que cerca de 85% dos inquiridos manifestam-se satisfeitos com as condições de trabalho. No entanto, um quinto dos trabalhadores perspetivavam a perda do seu emprego nos próximos seis meses, embora apenas um terço se revela otimista em relação à progressão na carreira. Por isso, a autora calcula o índice de satisfação com o emprego, o qual «avalia, em termos médios, a satisfação geral com o emprego e considerando rendimento, progressões na carreira e estabilidade no emprego como determinantes dessa satisfação» (Moreira, 2012, p. 19). Contudo, comparando os níveis de satisfação dos portugueses com as médias da UE-27, verifica-se um valor inferior dos inquiridos nacionais face aos europeus no geral, pois para dimensões como a satisfação com o emprego

ou até as condições físicas do trabalho, os inquiridos posicionam-se em média de forma menos satisfeita, face à média dos países da UE-27.

Portanto, com as diferentes abordagens anteriormente elencadas, verifica-se que a satisfação no trabalho apresenta-se como um fenómeno de interesse e pertinência para as organizações e empresas contemporâneas, sendo fundamental conhecer a forma como esta adquire importância na manutenção dos valores e atitudes perante o trabalho, destacando a maior ou menor centralidade do fenómeno na vida dos indivíduos.

Capítulo II – Estratégia teórico-metodológica adotada

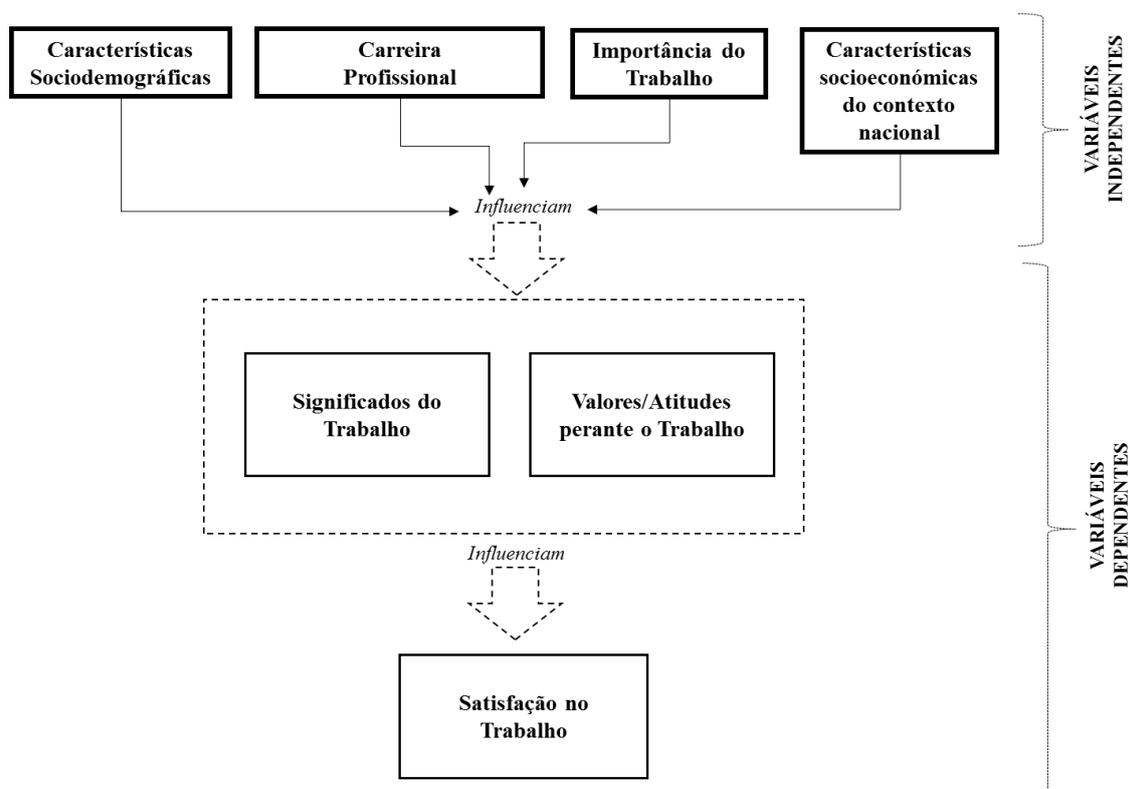
3. METODOLOGIA: CONTEXTUALIZAÇÃO E DESCRIÇÃO

3.1. Modelo de análise: relação entre conceitos, variáveis e indicadores

A investigação é uma experiência única, irrepetível, cujas decisões estão associadas a critérios minuciosos, às experiências do investigador, aos recursos de que dispõe, às interrogações que são suscitadas pelo meio envolvente e ao próprio contexto socioinstitucional em que se inscreve. Por isso, um modelo analítico constituiu a «(...) charneira entre a problemática fixada pelo investigador, por um lado, e o seu trabalho de elucidação sobre um campo de análise forçosamente restrito e preciso, por outro.» (Quivy, Campenhoudt, 2008, p. 109). Deste modo, o estudo da relação entre os valores e satisfação no trabalho constituem a problemática de referência para a qual se elaborou o modelo de análise que orientou a investigação descrita [Figura 1]. Por sua vez, as hipóteses teóricas apresentam-se como uma resposta temporária a uma determinada pergunta. Elas constituem o “espírito de descoberta” associado aos trabalhos científicos, na medida em que «alicerçada numa reflexão teórica e num conhecimento preparatório do fenómeno estudado (...), representa como que uma pressuposição, que não é gratuita, sobre o comportamento dos objetos reais estudados» (Quivy, Campenhoudt, 2008, p. 119). Enquanto fio condutor, a hipótese traduz relações entre conceitos ou fenómenos, objetivando-se a sua comprovação ou refutação. Assim, as hipóteses teóricas articuladas sob uma determinada lógica constituem o modelo de análise. Neste sentido, enquanto objeto de verificação empírica, as hipóteses estão sujeitas a testes de refutabilidade, pelo que elas devem poder ser testadas «indefinidamente e ter, portanto, um carácter de generalidade; depois, deve admitir enunciados contrários que sejam teoricamente suscetíveis de verificação» (Quivy, Campenhoudt, 2008, p. 150).

Deste modo, à medida que serão apresentados os conceitos, variáveis e indicadores do nosso modelo analítico [Figura 1], são também expostas as hipóteses teóricas que nos propusemos estudar. Da mesma maneira que são contextualizados teoricamente todos os conceitos e variáveis que constituem o modelo, tendo presente a ideia que um conceito é uma construção abstrata que ambiciona retratar o real. Contudo, ele resulta sempre de opções do investigador, num processo de construção seletiva dos aspetos da realidade que este pretende abordar na sua análise.

Figura 1 – Modelo de análise



Legenda:

- Variáveis independentes
- Variáveis dependentes

/ - Relações de causalidade entre os fenômenos

Na obra *The Meaning of Working* (MOW, 1987), os autores estudam os significados do trabalho tendo em conta um conjunto de variáveis que se relacionam entre si, estabelecendo uma estrutura tripartida – as antecedentes, as centrais e as conseqüências. Do mesmo modo que, as variáveis antecedentes prendem-se com as características dos sujeitos, carreira profissional e ainda a influência do meio envolvente. Em conjunto estes três fatores condicionam as variáveis centrais como a centralidade do trabalho, as normas sociais sobre o trabalho, os seus valores, importância e o grau de identificação. Conseqüentemente, estas últimas influenciam as expectativas sobre situações futuras ou os objetivos que os indivíduos detêm acerca da sua atividade laboral, isto é o seu futuro ambiente socioeconómico. Inspirados neste modelo conceptual heurístico procedemos à elaboração do nosso modelo de análise, adaptando a abordagem ao nosso objeto de estudo e à problemática teórica que nos propomos abordar.

Neste sentido, o nosso modelo analítico apresenta dois tipos de variáveis – independentes e dependentes -, as quais operacionalizam as relações existentes entre a

satisfação no trabalho e os valores a este associados. As variáveis independentes [Tabela 1] são compostas pelos conceitos que exercem influência sobre o que nos propomos abordar, sendo elas as características sociodemográficas (sexo, idade, escolaridade e estado civil), a carreira profissional (idade em que começou a trabalhar, antiguidade na empresa, salário e grau de identificação com a empresa), a importância do trabalho e ainda, as características socioeconômicas do contexto nacional.

Na sociedade, o mundo do trabalho interliga-se e relaciona-se com as esferas sociais e pessoais. Autores como Maria de Lurdes Rodrigues (1995) estuda a satisfação com o trabalho tendo por base os resultados de um inquérito à população portuguesa entre o período de 1991-1994. Deste modo, a autora ressalva a pertinência de analisar a satisfação e a centralidade do trabalho tendo em conta as variáveis sociodemográficas, das quais destaca o sexo e a idade. Os dados demonstram que os menos insatisfeitos são os sujeitos com menos de 24 anos ou com mais de 65 anos de idade. Contudo, a escolaridade aparece também como uma variável determinante, pelo que os níveis de instrução demonstram uma correlação inversa com a satisfação, isto é a insatisfação aumenta à medida que se desce nas escalas de estatuto social ou de escolaridade (Rodrigues, 1995). Por isso, a satisfação parece correlacionar-se não só com a posição que os indivíduos ocupam na estrutura social, como com as suas características mais demográficas – sexo, idade e escolaridade.

A carreira profissional definida por variáveis como antiguidade laboral, antiguidade na empresa, salário e o grau de identificação com a empresa constituem-se como aspetos importantes para a determinação dos valores e da satisfação no trabalho. A socióloga Maria de Lurdes Rodrigues (Rodrigues, 1995) refere que os trabalhadores demonstram a existência de expectativas negativas associadas ao trabalho e ainda, às exigências da sua carreira profissional. Do mesmo modo que, associam-se a estas baixas expectativas uma atitude instrumental perante o trabalho. No estudo *The Meaning of Working* (MOW, 1987), os autores referem que «careers characterized by unemployment and turbulence can have several influences on the meaning of working. The material and psychological outcomes valued by people and derived from working such as personal identify, money, variety, the use of skills, and social contacts are either removed (through unemployment) or obtained in diminished amounts (through career turbulence)» (MOW, 1987, p. 33). Logo, a primeira hipótese teórica que constitui a análise é: *quanto maior o salário que os indivíduos auferem, mais elevado é o seu grau de satisfação com o trabalho* (H1).

Trabalhar é uma atividade central na vida dos indivíduos, no entanto a sua maior ou menor importância é um aspeto relativo e variante consoante os contextos e as experiências dos

sujeitos. A sua centralidade é determinada em termos comparativos, isto é valoriza-se mais ou menos o trabalho face a outras esferas como a família, o lazer, os amigos, a religião ou até a política. Os estudos que se vêm realizando apontam no mesmo sentido – a família é para os inquiridos o contexto mais importante das suas vidas. Contudo, o trabalho tem ocupado o segundo lugar. Do mesmo modo que, importa salientar um conjunto de especificidades que condicionam estes resultados, como a idade (com a idade o trabalho perde centralidade) ou o género (trabalho com maior centralidade para os homens). Este último aparece intimamente ligado com as obrigações domésticas que estão ao encargo das mulheres, fazendo com que estas descentalizem a importância do trabalho, em função de outras tarefas ligadas à família. Em consequência, os discursos laborais (Vásquez, 2008) transformam as empresas num espaço plural de representações associadas à autonomia e à autorrealização. Estes discursos laborais encontram eco nos sistemas de valores dos indivíduos e na centralidade que estes atribuem ao próprio trabalho.

Uma quarta variável independente são as características socioeconómicas do contexto nacional. A sociedade é uma realidade complexa e dinâmica, alvo de mudanças estruturais e funcionais diversificadas, que conferem especificidades aos fenómenos que a constituem. Destas transformações destacam-se o desemprego e a crise económico-financeira. Estes fatores influenciam também a centralidade do trabalho e os seus significados na vida dos indivíduos, qual se define como «una creencia resultante de un proceso de consistencia cognitiva basado en la comparación entre el trabajo como actividad y las percepciones del self» (Córdoba; Ceccarini, 2008, p. 4). Deste o período da adesão à União Europeia que o mercado de trabalho português e a sua conjuntura foi-se alterando progressivamente. Assim, num primeiro momento a associação entre emprego e globalização levava-nos a constatar a existência de sectores de atividade dependentes de produtos, sem uma acentuada incorporação tecnológica, baixos salários e mão-de-obra com habilitações profissionais e académicas reduzidas (Gonçalves, 2004). Contudo, atualmente já grande parte da produção industrial possui assalariados com qualificações, inovações tecnológicas, estruturais e organizacionais, bem como políticas de incentivo ao crescimento e à produtividade. O autor Gonçalves (2004) refere-se à crise da quantidade de trabalho, traduzida no desemprego de média e longa duração, a qual leva à pobreza e exclusão. Em simultâneo, gera-se uma crise da própria qualidade do trabalho – condições e intensidade. As melhorias que se apresentam nestes contextos são poucas, destacando-se alguns fatores preocupantes como a ausência de autonomia, flexibilização dos horários e contratos laborais, aumento do ritmo de trabalho e ainda, degradação das condições de trabalho e saúde dos trabalhadores.

Tabela 1 – Variáveis Independentes do Modelo de Análise

CONCEITOS	VARIÁVEIS
Sociodemografia	Sexo
	Idade
	Escolaridade
Carreira profissional	Antiguidade laboral
	Antiguidade na empresa
	Grau de identificação com a empresa
	Salário
Centralidade do Trabalho	Grau de importância do trabalho
Características do contexto socioeconómico nacional	

Já as variáveis dependentes [Tabela 2], tal como o próprio nome indica, referem-se a um conjunto de aspetos que são influenciados pelas variáveis anteriores, sendo elas os significados, os valores/attitudes e a satisfação no trabalho. Deste modo, diz-nos a teoria (Salanova, Peiró e Prieto, 1996) que o trabalho desempenha diferentes funções na vida dos indivíduos. A estas funções correspondem todo um conjunto de significados atribuídos ao trabalho. Num primeiro momento salienta-se a dimensão simbólica que contempla a função de realização e a função de reconhecimento. Num segundo momento retrata-se a noção mais instrumental do trabalho, fundamentando-se na possibilidade de promoção, e na necessidade económica de trabalhar tanto ao nível da satisfação das necessidades de subsistência, como na manutenção dos bens de consumo. Uma terceira dimensão é a social, a qual contempla a função de sociabilidade, e a função de utilidade. Uma quarta dimensão é a moral, que contempla a função de obrigação ou a função de direito moral. Assim, a segunda e terceira hipóteses de trabalho traduzem-se nas seguintes premissas: *com o aumento da idade, os indivíduos atribuem um significado instrumental ao trabalho* (H2) e *os indivíduos com mais escolaridade atribuem um significado simbólico ao trabalho* (H3). Com estas pretende-se abordar a relação entre as características sociodemográficas e os significados do trabalho para os indivíduos, na medida em que a literatura diz-nos que a sociodemografia exerce influência na forma como o trabalho é representado e nos significados que lhe são atribuídos.

Tabela 2 – Variável Dependente: Significados do Trabalho

DIMENSÕES	INDICADORES
Instrumental (económica)	Trabalharia mesmo que não tivesse necessidades económicas; Trabalho é apenas uma maneira de ganhar a vida; Porque se ganha dinheiro; Porque dá independência às pessoas;
Simbólico (reconhecimento; realização)	Trabalho é a atividade mais importante da vida pessoal; Porque se é respeitado pelos outros; Porque as pessoas se realizam através do trabalho;
Social (utilidade; sociabilidade)	Porque se é útil à sociedade; Porque dá a oportunidade de se conhecer outras pessoas;
Moral (obrigação ou direito)	Trabalho é uma obrigação social; Trabalho é um dever, isto é, representa uma obrigação para com a sociedade; Trabalhar é um dever para todos; O trabalho é uma atividade onde nos devemos esforçar ao máximo, empenhando-nos totalmente; O trabalho é um direito para com a sociedade; O trabalho é um direito que a sociedade deveria garantir aos indivíduos; O trabalho é uma atividade onde não devemos gastar demasiadas energias, pois há outras coisas mais importantes na vida;

O trabalho é um dos elementos que estrutura as relações sociais que se estabelecem entre os indivíduos, sobretudo os que compõe a classe trabalhadora ativa. Deste modo, esta classe integra-se económica, política e simbolicamente na sociedade, na qual a luta de classes é iminente, devido aos diferentes conflitos de interesses e à diversidade de desigualdades existentes. Consequentemente, os sujeitos são portadores de um conjunto de valores e atitudes perante o trabalho que dependem das características sociodemográficas e socioprofissionais por um lado, e da centralidade do trabalho, por outro [Tabela 3]. Paulo Alcobia (2002) define valores como aquilo ao que as pessoas querem que seja verdade, isto é objetos desejáveis. Assim, ao contrário das crenças, os valores exercem um grande impacto sobre os comportamentos dos sujeitos, agrupando-se em três tipos: materialistas (relacionados com a segurança, a estabilidade ou bem-estar económico), individualistas (que dizem respeito às possibilidades de promoção, progressão ou valorização pessoal) e ainda, sociais (nos quais se incluem a utilidade social e o contributo do trabalho para a vida dos outros indivíduos) (Freire, 2009, p. 111). Porém, parece pertinente acrescentar-se um quarto tipo de valor – valores interacionais -, que se relacionam com a convivialidade e com o tipo de clima organizacional que é percecionado e vivido pelos sujeitos.

Tabela 3 – Variável Dependente: Valores/Atitudes perante o trabalho

DIMENSÕES	INDICADORES
<p>Materialistas (Segurança; Bem-estar económico)</p>	<p>Ter um bom salário; Ter segurança e estabilidade de emprego; Ter flexibilidade de horário; Um emprego bem pago mas com pouco prestígio; Um emprego mais mal pago, mas bem visto; Um emprego que se ganhe bastante dinheiro mesmo que seja inseguro; Um emprego que seja seguro, mas em que ganhe pouco dinheiro; Um emprego bem pago, mas que deixe pouco tempo livre; Um emprego em que se ganha menos dinheiro mas deixa bastante tempo livre, Um emprego bem pago mas no qual as relações de trabalho são formais e frias; Um emprego em que se ganhe menos, mas onde as relações de trabalho são afetivas e conviviais; Se uma pessoa tivesse possibilidades, o ideal seria viver sem ter de trabalhar; O melhor emprego é aquele que permite a uma pessoa fazer o menos possível durante a jornada de trabalho; Trabalho bastante mas não deixo que isso interfira no resto da minha vida; Só faço aquilo que tenho obrigação de fazer;</p>
<p>Individualistas (Promoção; Valorização pessoal;)</p>	<p>Ter prazer no trabalho que se faz; Ter boas possibilidades de promoção e de carreira; O meu trabalho é interessante; Posso trabalhar com certa autonomia e liberdade; Posso decidir os meus horários e dias de trabalho; O meu emprego atual é aquilo que sempre desejei fazer; Uma pessoa deve sentir-se orgulhosa do trabalho que faz, qualquer que seja a natureza desse trabalho; Uma pessoa deve fazer o seu melhor no trabalho mesmo que isso implique sacrifícios; Trabalhar para a realização pessoal; Faço questão de trabalhar o melhor possível ainda que com prejuízo de outros aspetos da minha vida;</p>
<p>Sociais (Utilidade social; benefício para os outros)</p>	<p>O que faço é útil às pessoas e à sociedade; O meu emprego dá-me um elevado estatuto social; Trabalhar para ajudar outras pessoas;</p>
<p>Interacionais (convivialidade; redes de sociabilidade; clima organizacional)</p>	<p>Ter boas relações de convívio; Um emprego bem pago mas no qual as relações de trabalho são formais e frias; Um emprego em que se ganhe menos, mas onde as relações de trabalho são afetivas e conviviais; Os problemas do trabalho devem esquecer-se quando se sai do emprego;</p>

No entanto, salienta-se que os valores apesar de guiarem as ações, estas últimas não dependem necessariamente dos valores. Deste modo, estabelecem-se duas hipóteses teóricas que pretendem analisar a relação existente entre os valores e a satisfação traduzindo-se nas seguintes

premissas: *quanto maior a importância dos valores materialistas para os indivíduos, maior é a sua satisfação com os aspetos extrínsecos do trabalho* (H4) e *quanto maior a importância dos valores interacionais para os indivíduos, maior é a sua satisfação com os aspetos intrínsecos do trabalho* (H5).

Paralelamente, as atitudes definem-se como uma disposição estável dos sujeitos que dá coerência a um certo número de comportamentos e de opiniões expressas pelos indivíduos acerca de um determinado assunto (Freire, 2009, p. 19). Assim, dirigem-se a objetos específicos, refletindo as experiências, ao mesmo tempo que derivam delas (Alcobia, 2002). Logo, enquanto respostas individuais face a determinados objetos, contextos ou situações, as atitudes não são tangíveis, pelo que não é possível observar diretamente a sua existência, mas o seu conhecimento resulta de processos de inferência. Deste modo, possuem três tipos de componentes: a componente cognitiva, a componente afetiva, e a componente comportamental. As atitudes caracterizam-se ainda pela sua interdependência, estabilidade, valência, centralidade, saliência, e especificidade, dimensões que não são independentes umas das outras. Consequentemente, as atitudes desempenham também funções diferenciadas, destacando-se quatro categorias, as de natureza motivacional, cognitiva, social ou de orientação para a ação.

O estudo da satisfação no trabalho pressupõe a perceção dos níveis de satisfação dos indivíduos face a um conjunto de fatores quer sejam de natureza material ou física, quer sejam de natureza emocional ou psicossocial [Tabela 4]. Do mesmo modo que, este estudo não se dissocia de dois pilares fundamentais: a perspetiva do trabalhador empregado e a perspetiva da entidade empregadora – instituição, empresa ou outra. Estes dois pilares apresentam aspetos diferenciados associados à sua satisfação no trabalho, isto é, os trabalhadores apontam para o seu bem-estar material e psicossocial, ao passo que a entidade empregadora pretende num primeiro momento assegurar a sua satisfação material em torno da produtividade e do lucro.

Os autores Bruggemann, Groskurth e Ulich (1975) desenvolveram o Modelo Dinâmico da Satisfação, uma teoria que se baseia na ideia de que a satisfação no trabalho resulta de um processo de «interacção entre o indivíduo e a sua situação de trabalho, sendo que a satisfação é tanto maior quanto maior for o poder que a pessoa tem para controlar a sua situação de trabalho» (Alcobia, 2002, p. 298). Este modelo dinâmico da satisfação baseia-se em dois conceitos o *valor real das características do trabalho* e o *valor nominal das características do trabalho*. Neste sentido, os autores apresentam seis formas de satisfação no trabalho: satisfação no trabalho progressiva (satisfeito com o trabalho, o indivíduo procura aumentar essa satisfação), satisfação no trabalho estabilizada (satisfeito com o trabalho, procura manter esses níveis), satisfação no trabalho resignada (insatisfação pouco definida, o indivíduo reduz as suas aspirações, para se

adaptar melhor às condições de trabalho), satisfação no trabalho construtiva (insatisfeito, o indivíduo tolera a frustração e mantém as suas aspirações, procurando soluções para os problemas), satisfação no trabalho estável (insatisfeito, mantém o nível de aspirações mas não procura soluções para reverter a situação) e por fim, pseudo-satisfação no trabalho (frustrado e insatisfeito, mantém as aspirações, não procura soluções e acaba por distorcer a percepção que tem acerca da própria realidade da qual faz parte).

Neste sentido, a autora M.^a de Lurdes Rodrigues (1995) desenvolve uma triangulação que caracteriza a satisfação e a insatisfação, composta por três fatores: materiais (trabalho, seguro, boa remuneração, carreira), intrínsecos (trabalho interessante, bom ambiente, autonomia) e adaptação (trabalho perto de casa, tempo livre). Daqui decorre que os fatores que provocam a insatisfação (fatores materiais) são de natureza diferenciada dos que promovem a satisfação (fatores intrínsecos). Assim, a última hipótese teórica de trabalho é: *os indivíduos que se identificam com a empresa apresentam-se mais satisfeitos no trabalho* (H6). Esta dá conta da relação existente entre o grau de identificação com a empresa (missão, valores, política) e os níveis de satisfação no trabalho. Esgotam-se aqui, tanto a satisfação extrínseca como a satisfação intrínseca, na medida em que a identificação com a empresa pressupõe todos os seus aspetos, quer de natureza mais material ou física, quer de natureza mais socio-relacional.

Tabela 4 – Variável Dependente: Satisfação no Trabalho

DIMENSÕES	INDICADORES
Extrínseca (horários, remunerações, condições de trabalho, segurança e estabilidade)	Tenho boas regalias; Tenho bons horários de trabalho; Tenho bons meios de transporte; Tenho boas hipóteses de progressão; É uma situação segura; A remuneração é boa;
Intrínseca (autonomia, liberdade, convivialidade, vocação, progressão na carreira)	O emprego atual é aquilo que sempre desejou fazer; O emprego atual é tudo aquilo que foi possível arranjar; A profissão atual corresponde à vocação; Tenho uma certa autonomia ou liberdade; Faço um trabalho interessante; Há um bom ambiente entre as pessoas,

Por último, salienta-se os dois tipos de métodos para medir os níveis de satisfação dos indivíduos face ao trabalho, centrando-se em duas medidas: métodos diretos e métodos indiretos. Os métodos diretos contemplam o inquérito por questionário, o qual permite a recolha de informação ao nível das atitudes em relação às várias dimensões do trabalho. Nestes métodos incluem-se também as entrevistas, as escalas de diferenciadores semânticos, a comparação de pares e o método de incidentes críticos (Alcobia, 2002, p. 300). Por sua vez, as metodologias

indiretas referem-se à minimização dos enviesamentos na recolha da informação no que respeita às atitudes dos indivíduos. Nestes inserem-se as técnicas projetivas como as escalas de rostos ou os desenhos para completar. Ao completar ou selecionar os rostos, os indivíduos dão a conhecer as suas atitudes, mesmo que inconscientemente.

3.2. Métodos e Técnicas: seleção, descrição e elaboração dos instrumentos

A metodologia pressupõe uma explicação pormenorizada e rigorosa de toda a ação desenvolvida ao longo do trabalho de investigação. Contudo, é necessária uma reflexão permanente acerca do papel do investigador, tendo presente uma consciencialização da necessidade de rutura com as ideias preconcebidas e representações, que podem direta ou indiretamente enviesar o trabalho de investigação. As escolhas metodológicas incitam num primeiro momento, à reflexão e seleção de um paradigma, qualitativo ou quantitativo, os quais possuem potencialidades e limitações. O estudo da satisfação no trabalho na sua relação com os valores remete para a adoção de um paradigma extensivo, num contexto de prova, através do recurso ao estudo quantitativo. Assim, procuram-se estabelecer relações entre as variáveis que definem o fenómeno da satisfação (como a satisfação com a chefia, com os colegas, com a organização, com as condições de trabalho, com a progressão na carreira, com a possibilidade de promoção, com as recompensas salariais, com a estabilidade, com os subordinados, com a quantidade de trabalho e com o desempenho pessoal), e as variáveis que definem os valores (materialistas e pós-materialistas – individualistas, sociais e interacionais). Assim, adotando-se a análise extensiva, objetiva-se encontrar regularidades, embora não possam ser generalizáveis tendo em conta o objeto de estudo e o tipo de investigação.

Deste modo, a metodologia caracteriza-se por um conjunto de fases nucleares como a escolha do caso (valores e satisfação no trabalho), a construção das estruturas analíticas (problemas e hipóteses teóricas), a elaboração da matriz de dados (modelo analítico e instrumentos de recolha de dados), a medição das variáveis (escalas), a análise das correlações (tratamento dos dados recolhidos), e a associação das correlações com a matriz analítica construída previamente (infirmação e corroboração das hipóteses teórico-analíticas). Por isso, recorrendo à dedução analítica, realizou-se testes estatísticos de modo a perceber a existência de relações de causalidade entre as variáveis. Portanto, o trabalho de investigação aqui apresentado orienta-se metodologicamente pelo paradigma quantitativo, justificando-se esta escolha com base nos pressupostos que o definem: ontológico, epistemológico, axiológico, retórico e metodológico. Diz-nos Henri Peretz (2000) que tanto a entrevista como o inquérito

são atividades que consistem em «interrogar as pessoas a fim de se conhecerem as suas características sociodemográficas – idade, habilitação, profissão, etc. -, as suas atitudes em relação a valores e comportamentos habituais» (Peretz, 2000, p. 11). Neste sentido, definiram-se as técnicas de recolha e tratamento dos dados envoltos ao fenómeno social em estudo, salientando-se a entrevista exploratória e o inquérito por questionário como a técnica por excelência, seguindo-se os métodos estatísticos complementares com intuito de estabelecer padrões gerais que caracterizam a satisfação no trabalho. Portanto, a investigação segue a lógica de *função de comando da teoria*, iniciando-se por uma incursão teórica no terreno seguindo-se um confronto exploratório com a realidade, através da realização de uma entrevista exploratória semiestruturada [Anexo I].

Deste modo, o trabalho exploratório «(...) tem como função alargar a perspetiva de análise, travar conhecimento com o pensamento de autores cujas investigações e reflexões podem inspirar as do investigador, revelar facetas do problema nas quais não teria certamente pensado por si próprio e, por fim, optar por uma problemática apropriada.» (Quivy, Campenhoudt, 2008, p. 109). Para consolidar o trabalho exploratório realizaram-se três entrevistas, com o intuito de ter um primeiro contacto com o terreno, sobretudo numa tentativa de perceber as representações dos trabalhadores acerca da problemática em estudo. Distribuiu-se a análise da entrevista pelas diferentes variáveis que constituem o modelo analítico, elaborando-se uma grelha com os conceitos, variáveis, palavras-chave, excertos e análise dos discursos dos entrevistados [Anexo II].

No que respeita aos significados do trabalho, estes baseiam-se para os entrevistados, na necessidade de trabalhar para auferir uma remuneração. Esta remuneração é vista como um bem necessário para sobreviver e sustentar os seus encargos, sejam de natureza familiar, sejam de cariz individual. Portanto, o trabalho é um meio de sobrevivência, subsistência, de aquisição de rendimentos. Esta conceção apresenta-se transversal a todos os entrevistados - «o trabalho é uma necessidade para viver. (...) para sobreviver neste mundo, porque tudo depende do fator dinheiro, então temos de trabalhar para conseguir o dinheiro, para conseguir os bens necessários para sobreviver (...) é um bem necessário» (entrevistado 1). Outro indivíduo acrescenta que o trabalho «tem sempre muito valor porque é rentável chegar ao fim do mês e ter benefícios em receber o meu ordenado (...) Porque tu sem o trabalho não vives» (entrevistado 2). Ou ainda, «o trabalho para mim é isso, é a forma de a gente ganhar dinheiro para poder subsistir, para poder sobreviver.» (entrevistado 3). Simultaneamente, um dos entrevistados refere a dimensão simbólica do trabalho - «O trabalho é uma maneira de as pessoas se realizarem, tanto humanamente como profissionalmente. (...) trabalho assim dignifica a pessoa, acho que

também dignifica. Chegar ao fim e dizer assim: eu construí isto, olha consegui fazer isto, fiz aquilo... e ganhei dinheiro e adquiri aquilo, comprei aquilo. Também é um meio de sentir-se realizado» (entrevistado 1). De salientar que as dimensões moral ou social não são referidas pelos indivíduos.

A análise às entrevistas permitiu também a constatação da referência à importância do trabalho na vida dos sujeitos. Este apresenta-se para os entrevistados como um elemento estruturador das suas vidas. Embora reconheçam a importância das outras esferas, como a família e o lazer, sentindo a necessidade de valorizar estes elementos, o trabalho aparece como o meio para sustentar estas esferas. «Hoje em dia vivemos em função do trabalho» (entrevistado 1), pois ele é «importante para toda a gente. (...) primeiro temos o trabalho, e depois nas horas vagas vamos ter com os amigos ou com a família, há sempre tempo para tudo» (entrevistado 2). Lamentando-se, o terceiro entrevistado refere que «o trabalho infelizmente temos que colocar em primeiro lugar, infelizmente. Porque se fossemos a ver bem, se fossemos e medir bem, teria que ser a família em primeiro mas como eu se passar muito tempo com a família tenho que perder o trabalho. (...) Portanto, eu tenho que por, infelizmente, eu tenho que por o trabalho em primeiro de tudo e segundo a minha família, e depois o lazer, depois umas viagens, umas férias, um jogo de futebol, andar de bicicleta, os hobbies que a gente possa ter. Mas primeiro de tudo está o trabalho. O trabalho é o elemento central da minha vida, para mim é. (...) O trabalho leva-nos muito do nosso tempo e deixamos ficar outras coisas valiosas, deixamo-las ficar para trás, infelizmente» (entrevistado 3). Apesar disso, o tempo dispensado para o trabalho é conciliável com a família ou até com os *hobbies* dos indivíduos, embora salientem que gostariam de poder dispensar mais desse tempo nas atividades extralaborais - «a primeira coisa está a família, mas em segundo ou terceiro lugar está o trabalho (...) Porque também não podemos só viver para o trabalho. Porque há tempo para tudo» (entrevistado 2).

Os dados das entrevistas permitiram constatar também o conjunto de valores que os indivíduos detêm, bem como as atitudes que manifestam perante o trabalho. Os entrevistados revelam de forma transversal a existência de valores materialistas em relação ao trabalho, na medida em que valorizam elementos como as condições de trabalho, o horário, a segurança laboral e sobretudo a remuneração auferida. O horário é tido como um elemento fundamental no trabalho, dado que o seu cumprimento revela uma obrigação, embora a possibilidade do número de horas ser reduzido, é visto de forma favorável pelos entrevistados - «(...) tem muita importância, os horários não serem excessivos, ahhh, e ter por exemplo fins-de-semanas, ou manter um horário fixo, acho que é muito importante» (entrevistado 1). Já as condições de trabalho são referidas como um elemento que diz respeito não só aos trabalhadores, como

também à entidade patronal, devendo ser cuidadas e proporcionadas por esta, mas cumpridas e respeitadas pelos seus empregados - «(...) ter condições para executar esse trabalho agora, se não tiver condições, nem tiver bom ambiente, acho que isso é negativo, para manter um bom trabalho» (entrevistado 1) e ainda, «as condições de trabalho também é muito importante, mas isso... depende muito de vez em quando, dos patrões. Os patrões é que têm de fazer a segurança» (entrevistado 2). Já a remuneração é o elemento mais enfatizado, na medida em que o trabalhador executa o seu trabalho pela necessidade de rendimento - «(...) E o rendimento, se a gente puder... se houvesse meios para a gente puder ser mais rentável, que a gente pudesse tirar mais valor em dinheiro, era muito importante. (...) Sou prestável, tento fazer sempre o melhor possível. E quanto mais depressa melhor porque estou a dar mais lucro ao patrão. Uma coisa que pode demorar duas e se eu puder fazer numa, é muito importante para o patrão e para mim...» (entrevistado 2). O terceiro entrevistado acrescenta: «eu faço pelo dinheiro, eu faço aquele trabalho, aquele ou outro, eu trabalho porque preciso do dinheiro. Porque se eu não precisasse do dinheiro, eu não trabalhava. Se eu tivesse muito dinheiro eu andava a passear, corria o mundo todo, era, corria o mundo todo, palavra. (...) Eu trabalhei sempre em função do dinheiro e trabalho por dinheiro. Eu trabalho por dinheiro, seja lá o trabalho que for, eu trabalho por dinheiro».

Por sua vez, os valores de natureza individualista também são referidos, na medida em que os entrevistados salientam a importância do gosto pelo trabalho realizado, bem como a adoção de atitudes responsáveis, empenhadas e exigentes perante o mesmo - «O bom desempenho também é importante, sentir-se bem no trabalho. Gostar de fazer o trabalho que faço (...) Responsabilidade, bom desempenho» (entrevistado 1); «Eu acho que o mais importante é a pessoa sentir-se bem. É fazer aquilo que gosta... Eu gostava de ter outro tipo de trabalho. Eu gostava de ser, por exemplo, médico ou advogado, ou outra coisa qualquer, mas não cheguei lá, fiquei pelo caminho. Por isso o mais importante é sentir-me bem naquilo que faço» (entrevistado 3).

Contudo, um dos entrevistados reconhece o predomínio dos valores materialistas relativos ao trabalho e refere a necessidade de humanizar as relações laborais, salientando a progressiva perda do fator humano - «Sabe, hoje em dia a gente no trabalho vive muito mais o materialismo e, perde-se muito o sentido humano, o sentido social, perde-se muito. E então, vive-se só em função do trabalho. Trabalho, trabalho, trabalho. E o fator humano, o fator social perde-se muito» (entrevistado 1). Por fim, a par dos valores materialistas são também referidos os valores de natureza interacional, os quais reforçam a boa convivência, a interação e o respeito pelos demais, sejam os colegas ou as chefias. A necessidade de ter relações amistosas, a

chamada “camaradagem” torna-se fundamental para o exercício do papel de qualquer trabalhador - «A boa convivência uns com os outros, o bom relacionamento uns com os outros que nós temos. Ah... e o bom relacionamento com a entidade patronal. (...)» (entrevistado 1). O segundo entrevistado acrescenta: «(...) uma pessoa quando tem boa companhia a trabalhar à nossa beira ou um bom ambiente sente-se bem a trabalhar», logo para a existência deste bom ambiente o trabalhador, «deve ser uma pessoa que tenha capacidade para falar com outros e interagir, intercomunicar com uns e com outros, ser uma pessoa afável, uma pessoa que saiba conversar e que saiba ouvir, que saiba ensinar no caso e que tenha capacidade para aprender. Um bom funcionário acho eu que é assim, não pode ser mal-educado, não deve ser mal-educado, deve ser respeitador, respeitar os outros (...)» (entrevistado 3).

Por sua vez, a satisfação no trabalho é apontada como um fenómeno com dois pilares fundamentais: os elementos extrínsecos, e os elementos intrínsecos. Ambos são referidos pelos sujeitos como elementos que se complementam enquanto necessários para a satisfação do trabalhador. Por um lado, os elementos extrínsecos contemplam as boas condições de trabalho interligadas com a segurança física (comportamentos de higiene e segurança no trabalho), a boa remuneração relacionada sobretudo com uma compensação pela doação do trabalhador à empresa, e as regalias ou benefícios, associados aos aumentos ou prémios que a entidade empregadora deve proporcionar aos seus trabalhadores. O entrevistado 1 refere que a sua satisfação está dependente das «boas condições, bom ordenado ou boa remuneração», ao passo que a sua insatisfação relaciona-se com «(...) por exemplo a poluição, ter muito barulho (...) e às vezes, quando há interferências, ou quando as condições não são as melhores, ficamos saturados, ou nervosos, ou... então o trabalho não corre bem, e não estamos satisfeitos no trabalho.». Em sequência, a remuneração ganha mais evidência no discurso do segundo entrevistado, na medida em que ele afirma que «se a gente ganhar um pouquinho, a gente não trabalha com muita satisfação. (...) não sendo rentável no dinheiro, a gente não consegue produzir aquilo que quer. Andamos sempre mal dispostos. O que satisfaz mais o trabalhador é o dinheiro. Todo o trabalhador trabalha por dinheiro. (...)A nossa vida é o nosso dinheiro». De igual forma, o entrevistado 3, refere que «se a pessoa é bem paga, se a pessoa é respeitada tu trabalhas e dizes assim: o patrão até é meu amigo e tal. Eu trabalho porque preciso, trabalho porque tenho que ganhar dinheiro, tenho que ganhar dinheiro para sustentar a vida que tenho. (...) Eu quanto menos ganhar menos faço. E uma das coisas que a gente procura num trabalho, eu pelo menos, procuro num trabalho é isso, é sentir-me bem e ser compensado por trabalhar, por ganhar dinheiro. É o meu objetivo. Se me disser que vender balões dá muito dinheiro, eu vou vender balões. Vou».

Por outro lado, a satisfação intrínseca contempla o bom ambiente e a camaradagem, na medida em que é fundamental para os entrevistados existirem boas relações entre os colegas de trabalho e entre estes e as chefias, bem como um clima organizacional amistoso, respeitador e com diálogo – existência de «(...) bom ambiente de trabalho e ao falar de bom ambiente estava a falar entre camaradagem... camaradas, colegas, e a entidade patronal ou as chefias (...) Sentir-se realizado naquilo que se está a fazer (...) E que valeu a pena este dia, valeu a pena ir trabalhar porque saí satisfeito, saí realizado, sentiu-se bem com aquilo que fez» (entrevistado 1). No mesmo modo que, os entrevistados referem a autorrealização como necessária à satisfação, já que os indivíduos devem gostar daquilo que fazem, para que se possam sentir bem e o possam fazer da melhor maneira possível - «a gente tem de fazer aquilo que gosta, porque se a gente não fizer aquilo que gosta também não estamos satisfeitos» (entrevistado 2). O terceiro entrevistado acrescenta ainda que o mais importante para a satisfação «é a pessoa gostar daquilo que faz. Um trabalho em primeiro de tudo teria de ser escolhido por nós, para me sentir realizado. (...) E acho que devemos ter boa camaradagem, devemos ser respeitados pelas chefias, devemos respeitar também porque para sermos respeitados devemos respeitar... acho que deve haver diálogo, deve haver camaradagem, que não existe em muitos trabalhos. (...) Portanto, eu acho que devia haver respeito, mútuo entre as chefias e restantes trabalhadores».

Deste modo, a satisfação e os valores dos trabalhadores tocam-se em elementos fundamentais que permitem prosseguir a análise, abrindo caminho para a consolidação da investigação com outros métodos e técnicas. Assim, decorreu a necessidade de elaboração e aplicação do inquérito por questionário para apurar estas relações e evidências levantadas pelas entrevistas exploratórias.

Para o contexto empírico de recolha e tratamento de dados, o inquérito por questionário apresenta-se como um instrumento de observação indireta, com uma função específica de produzir ou registar as informações que traduzem as hipóteses teórico-analíticas, operacionalizadas por um conjunto de indicadores. Ou seja, o inquérito por questionário «é o conjunto de perguntas que cobrem todos os indicadores de todos os conceitos implicados pelas hipóteses. Cada pergunta corresponde a um indicador e tem como função produzir, com a sua resposta, a informação necessária.» (Quivy, Campenhoudt, 2008, p. 165). O instrumento foi administrado de forma direta, na qual o próprio inquirido preencheu o seu inquérito, sendo contextualizado com a investigação, seus objetivos e outras explicações prévias necessárias. Deste modo, a pertinência do instrumento concebe-se no estudo de natureza quantitativa, por excelência, remetendo para uma dupla racionalidade, metodológica e prática.

Em sequência, apresenta-se inquérito por questionário construído com o intuito de captar toda a informação necessária acerca da variedade de comportamentos dos indivíduos, tendo por base a literatura e os dados fornecidos pelas entrevistas de cariz exploratório. No inquérito por questionário, o fenómeno da satisfação, os valores e as atitudes perante o trabalho foram medidos diretamente através de questões de escolha entre múltiplas opções, nas quais os indivíduos selecionam as que mais se identificam ou que pensam adequar-se mais à sua situação/opinião. No entanto, os fenómenos podem ainda ser medidos de forma indireta, através de escalas de rostos, interpretação de desenhos, ou conclusão de frases. Contudo a subjetividade desta medição pode conduzir a dificuldades de quantificação ou a diversas interpretações, embora reduzam a possibilidade de enviesamentos, obtendo um maior conhecimento da base atitudinal dos sujeitos. Para além disso, foi necessária a autorização da instituição e colaboração da mesma, na sua administração. Relativamente à técnica do inquérito por questionário, esta possui as suas vantagens e limitações. As suas principais vantagens prendem-se com a possibilidade de quantificar uma multiplicidade de dados, procedendo *a posteriori* à análise das suas correlações, bem como permite uma maior representatividade dos fenómenos em análise, permitindo possíveis generalizações. Porém, salientam-se algumas desvantagens como a superficialidade das respostas, a individualização dos inquiridos e a fragilidade da credibilidade do instrumento (rigor no processo de amostragem, formulação clara e inequívoca das questões, honestidade e correspondência do universo de representações). Como método complementar surgem as análises estatísticas, num plano de pré-codificação das respostas e na adoção de escalas adequadas de medição dos indicadores.

Deste modo, o inquérito por questionário dividiu-se em três grupos – caracterização sociodemográfica do inquirido, significados, valores e atitudes perante o trabalho e ainda um terceiro grupo, satisfação no trabalho [Anexo III]. O primeiro momento contempla todas as questões relacionadas com as variáveis como o Sexo, Idade, Estado Civil, Naturalidade, Nacionalidade, Nível de Escolaridade, Condição perante o Trabalho, Situação na Profissão, Profissão, Trabalhadores a seu encargo, Situação dos Assalariados, Antiguidade Laboral, Antiguidade na Empresa, Rendimento Salarial Médio. O segundo grupo – significados, valores e atitudes perante o trabalho -, diz respeito a questões como o grau de importância das várias esferas da vida dos sujeitos (família, trabalho, amigos, lazer, religião e política), o grau de identificação com a empresa, os significados do trabalho através do nível de concordância/discordância com determinadas afirmações e ainda, os valores e atitudes com recurso ao grau de importância de determinados aspetos relacionados com o trabalho. Já o terceiro momento do questionário contempla o estudo da satisfação no trabalho, iniciando-se

com uma questão geral – nível de satisfação dos inquiridos em relação ao trabalho atual -, seguindo-se o questionamento do grau de satisfação com aspetos específicos do trabalho. É de salientar que todas as escalas são compostas por cinco opções, duas centradas num polo mais negativo, uma central, e duas opções centradas num polo mais positivo (exemplo: Concordo totalmente, Concordo, Não Concordo, Nem Discordo, Discordo, Discordo Totalmente). O inquérito termina com a possibilidade dos inquiridos deixarem alguma nota ou observação, embora essa particularidade não tenha tido aderência.

3.3. Caracterização da Amostra: sociodemografia e carreira profissional

O processo de amostragem é um dos elementos fundamentais da investigação. Neste estudo, pretende-se dar conta das relações existentes entre os valores e os níveis de satisfação dos trabalhadores. A designação de “trabalhadores” é deveras ampla, pelo que afunilamos o estudo aos operários industriais. Do mesmo modo que, no contexto específico de dissertação seria impossível e inimaginável estudar os operários na sua totalidade, dada a ausência de recursos temporais, materiais e económicos. Neste sentido, confinou-se a análise a uma organização específica e aos seus trabalhadores. A escolha da empresa deveu-se sobretudo à sua localização geográfica e proximidade com os investigadores, tendo presente que a mesma se enquadra no conjunto das instituições que constituem o tecido industrial nacional. Desde logo, o processo de amostragem demonstra a sua intencionalidade, dada a natureza do estudo que se realizou.

Assim, a amostra em análise incide nos trabalhadores que constituem a força de trabalho de uma Empresa X. Esta localiza-se no sector industrial automóvel, operando ao nível da transformação de carroçarias. É uma empresa de capitais 100% portuguesas fundada em janeiro de 1976, entregando mais de 300 veículos por ano, ao mesmo tempo que empregam atualmente mais de 150 trabalhadores. Em 1998, alargaram a sua atividade para os mercados externos, nomeadamente em Espanha, França, Dubai, entre outros. Em 2001, conseguiu a certificação pela SGS, de acordo com a ISO 9001 – gestão de qualidade. Possuem ainda, uma homologação de viaturas pela UTAC (França), de acordo com a legislação da UE, incluindo a norma EN1789 e a diretiva 2007/46/CEE. Os seus serviços incluem a pós-venda (Service), as viaturas blindados de segurança pública, privada e de transportes de valores (Security), os veículos adaptados a diferentes negócios e necessidades (Biz), o equipamento de emergência médica pré-hospitalar (Equipment), e ainda os veículos equipados para a estabilização e/ou transporte de doentes (Ambulance). Na sua estrutura interna é composta por 14 secções (administração, eletricidade,

carpintaria, chaparia, pintura, acabamentos, montagem de equipamentos de ferro, montagem de equipamentos de alumínio, estofadores, serralharia de ferro, serralharia de alumínio, lacagem, anodização e armazém). Deste modo, o inquérito por questionário foi aplicado ao conjunto total dos trabalhadores da empresa, com vista ao conhecimento dos seus níveis de satisfação no trabalho e à forma como estes se relacionam com os sistemas de valores que detêm.

Neste sentido, procede-se à caracterização da amostra intencional que constitui a investigação. Foram distribuídos inquéritos a todos os trabalhadores – operários e administrativos -, e dos cerca de 150 trabalhadores, obteve-se um total de 121 respostas, 81% do total de empregados respondeu ao questionário. Em seguida, analisa-se o comportamento das diferentes variáveis sociodemográficas que caracterizam a amostra [Tabela 5].

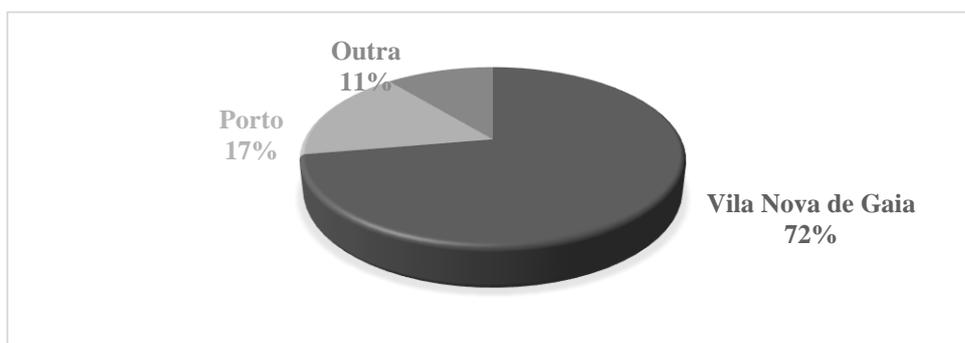
Tabela 5 – Sexo, Idade, Estado Civil (%)

Variáveis		%
Sexo	M	91,7
	F	8,3
	Total (n=121)	100,0
Idade	<20 anos	2,5
	20 a 29 anos	22,5
	30 a 39 anos	29,2
	40 a 49 anos	27,5
	>50 anos	18,3
	Total (n=120)	100,0
Estado Civil	Solteiro	28,1
	Casado	57,9
	Separado/Divorciado	5,8
	União de facto	8,3
	Total (n=121)	100,0

A observação dos dados relativos à análise sociodemográfica dos sujeitos revela-nos uma predominância do género masculino, associada ao próprio contexto laboral em que se insere – indústria de transformação de carroçarias automóveis. Verificando-se também um peso superior dos trabalhadores com mais de cinquenta anos em comparação aos indivíduos que detêm menos de 20 anos. Estes últimos têm assim, um peso residual no conjunto da amostra (2,5%). Por fim, observa-se a existência de uma maioria de trabalhadores casados (57,9%), seguindo-se os solteiros que constituem mais de um quarto da amostra (28,1%). Já os

separados/divorciados revelam-se em menor número, sendo precedidos pelas uniões de facto que compõe 8% dos inquiridos.

Gráfico 1 – Origem territorial dos inquiridos: Naturalidade



Na continuidade da caracterização sociodemográfica da amostra, observa-se uma empregabilidade centrada no concelho envolvente à empresa – Vila Nova de Gaia -, a qual comporta cerca de 72% dos trabalhadores [Gráfico 1]. Porém, salienta-se a existência de uma segunda “fatia” de inquiridos que pertencem ao concelho do Porto, revelando uma tendência para proximidade entre habitação e fábrica. Apenas 11% dos inquiridos têm outra naturalidade, seja no contexto nacional ou internacional. Dos internacionais destacam-se trabalhadores com origens ucranianas e africanas.

Tabela 6 – Escolaridade (%)

Variáveis	%
Não sabe ler nem escrever	0,8
Ensino Básico 1º ciclo	11,6
Ensino Básico 2º ciclo	18,2
Ensino Básico 3º ciclo	28,9
Ensino Secundário	28,1
Curso Médio	0,8
Curso Superior	5,0
Mestrado ou equivalente	2,5
Total (n=116)	100,0

No que respeita à escolaridade dos sujeitos existe uma predominância do “Ensino Básico 3º ciclo” e do “Ensino Secundário”, os quais caracterizam cerca de 57% da amostra

[Tabela 6]. Porém, verifica-se uma distribuição assimétrica nos vários graus de escolaridade, observando-se um peso maior em escolaridades iguais ou inferiores ao Ensino Secundário, em detrimento dos indivíduos que detêm formação superior. Porém, salienta-se que existe uma parte da amostra (0,8%), embora de natureza residual, que alega não saber ler nem escrever.

Após a perceção da predominância masculina, em faixas etárias entre os vinte e os 50 anos de idade, naturais do concelho de Vila Nova de Gaia, e com o predomínio de uma escolaridade correspondente ao Ensino Básico 3º ciclo (9º ano) ou ao Ensino Secundário (12º), torna-se pertinente analisar de onde vêm estes trabalhadores e onde situam na estrutura de classes [Tabela 7]. A contextualização da análise das classes sociais remete para os períodos de recomposição social que atravessaram o contexto português entre os anos 70 e 80 do século XX.

Tabela 7 – Lugar de origem inquiridos (%)

	%
BEP	3,0
BD	1,5
PBIC	3,0
PBTEI	10,6
PBE	12,1
PBIP	6,1
PBEP	3,0
PBPA	1,5
PBA	1,5
OI	41,0
OP	15,2
OA	1,5
Total (<i>n</i> =66)	100,0

Tabela 8 – Lugar de pertença (%)

	%
PBTEI	16,8
PBE	4,2
PBPA	1,1
OI	40,0
OP	21,1
Total (<i>n</i> =95)	100,0

O sociólogo João Ferrão (1985) refere o conjunto de mudanças que foram ocorrendo no interior da sociedade portuguesa - extensão dos níveis de escolaridade obrigatória, o envelhecimento gradual da população, o contexto favorável ao desemprego e a especulação financeira -, as quais conduziram à queda da população ativa e da taxa de atividade. Isto é, ao recuo das atividades produtivas, formas de trabalho assalariado e avanço das práticas ocultas. Consequentemente surgem os polos industriais fruto da passagem do operariado agrícola para um operariado industrial. Por sua vez, a instabilidade política e social de 1974 conduziu ao agravamento dos encargos financeiros, ao declínio do proletariado e da burguesia na agricultura, aumentando a taxa de assalariamento. Progressivamente observa-se o declínio das frações de classe da agricultura (campesinato), impulsionado pela formação de pequenas e médias empresas. Estas adquirem protagonismo profissional e económico, detendo uma baixa taxa de feminização. Deste modo, emerge uma nova classe média em Portugal caracterizada pela escolarização universitária, modernização do sistema económico, terciarização, urbanização, constituição do estado de providência e ainda, novos padrões de consumo, valores culturais e estilos de vida. Assim, protagonizam-se trajetórias diversificadas consoante a composição sexual, escolar e etária, onde os principais canais de ascensão são a escola e o empresariado. Os progenitores desvincularam-se de frações ligadas à agricultura, começaram a instruir-se tecnicamente, aumentado os profissionais técnicos, de enquadramento e empregados executantes.

Ao analisarmos os dados relativos às pertenças de classe dos inquiridos verificamos a heterogeneidade dos seus lugares de origem em detrimento dos seus lugares de pertença. Contudo, focando a abordagem nos três grandes grupos que protagonizam a classificação classista – Burguesia, Pequena Burguesia e Operariado -, ressalta a semelhança dos dados. Predomina o operariado em ambos os lugares, obtendo a maioria (57,7% nos lugares de origem e 61,1% nos lugares de classe). Segue-se a pequena burguesia com uma percentagem muito similar entre ambas, destacando-se os PBTEI e os PBE nos lugares de origem e os PBTEI e os PBIC nos lugares de classe. A amostra revela uma ausência de indivíduos que pertencem à Burguesia, embora exista cerca de 4,5% que são oriundos dessa mesma classe. Em simultâneo, salienta-se o predomínio do Operariado Industrial como classe dominante em ambos os lugares em análise, indicando uma estagnação no que respeita às trajetórias classistas dos inquiridos.

Assim, torna-se pertinente analisar estas mesmas trajetórias, sobretudo no contexto industrial, para que se possa perceber qual o painel classista que caracteriza a amostra. Consubstancia-se uma rede muito heterógena de trajetórias sociais, criando-se uma tipologia tripartida de fluxos de mobilidade – ascendente, descendente e reprodução social. Diz-nos o

sociólogo João Ferrão (1985) que a mobilidade ascendente representa os empresários e dirigentes oriundos do operariado e dos assalariados agrícolas. Já a mobilidade descendente diz respeito aos grupos domésticos com ou sem recursos, como operários ou os empregados executantes (Ferrão, 1985). A reprodução social ou as trajetórias estacionais contemplam os profissionais técnicos e de enquadramento de classes com poucos recursos económicos e escolares como o campesinato, o operariado ou os assalariados agrícolas. Deste modo, assiste-se a um *processo de autorrecrutamento*, onde os pontos de partida classista assemelham-se aos pontos de chegada – tendências endoclassistas. Até que ponto, se verificam estas tendências na nossa amostra? Como observado, 62% da amostra protagonizou trajetórias estacionárias ou de reprodução social, ao passo que os restantes dividem-se entre as trajetórias descendentes e ascendentes [Anexo IV]. Estas duas últimas detêm valores próximos uma da outra (21% e 17%, respetivamente), ressalvando que as trajetórias móveis descendentes são ligeiramente superiores às ascendentes, contemplando casos como os de indivíduos que originalmente provêm de uma classe burguesa e que o seu lugar de classe atual é a pequena burguesia ou até o operariado, por exemplo.

No que respeita à carreira profissional dos inquiridos, trata-se de analisar o conjunto de variáveis que se relacionam com a condição de estar empregado, nomeadamente a profissão, a situação do assalariado, a antiguidade na empresa, a antiguidade laboral e ainda, o salário auferido [Tabela 9]. Porém, esta análise não exclui o cruzamento das variáveis umas com as outras – salário/profissão ou salário/situação do assalariado, ou destas variáveis com as características sociodemográficas dos sujeitos como a escolaridade. A observação dos dados relativos à análise da carreira profissional dos inquiridos permite a elaboração de algumas conclusões no que respeita a determinadas categorias, como a profissão, a situação do assalariado, a antiguidade na empresa, a antiguidade laboral e o salário médio mensal. No que respeito à profissão destaca-se um conjunto de trabalhadores que desempenham as funções de serralharia automóvel (22,4%), seguindo-se os carpinteiros e os chapeiros. A estas profissões de cariz mais dominante – as quais ocupam cerca de 51,9% da amostra, sucede um aglomerado heterogéneo de profissionais (pintores, estofadores, soldadores, empregados de armazém). Embora, estes últimos representem uma minoria enquanto profissões independentes, a verdade é que no seu conjunto caracterizam a atividade profissional em 21,4%. Contudo, torna-se pertinente salientar a categoria “Administrativos, Técnicos e Desenhadores” -, o vulgar “pessoal do escritório” -, que corresponde a cerca de 11% da amostra, juntando-se a estes os “Engenheiros” que já compõe 6% da mesma. Deste modo, o pessoal técnico-administrativo representa cerca de 17% do total de indivíduos inquiridos. Neste sentido, procedeu-se à análise

da situação dos assalariados que constituem a empresa, determinando-se que a grande maioria correspondem a trabalhadores executantes sem lugar de chefia (88,8%). Apenas 9 dos inquiridos são encarregados gerais de secção ou chefes diretos.

Tabela 9 – Indicadores sobre a situação laboral (%)

Variáveis		%
Profissão	Administrativos, Técnicos e Desenhadores	11,2
	Engenheiros	6,1
	Chapeiros	12,2
	Serralheiros	22,4
	Carpinteiros	17,3
	Eltricistas	9,2
	Outros (pintores, armazém, estofadores, soldadores)	21,4
Total (n=98)		100,0
Situação do assalariado	Quadro ou gestor intermédio	1,9
	Chefia direta ou 1ª chefia	4,7
	Encarregado Geral	4,7
	Executante sem lugar de chefia	88,8
Total (n=98)		100,0
Antiguidade na empresa	<1 ano	37,3
	1 a 5 anos	8,5
	5 a 10 anos	12,7
	10 a 15 anos	16,9
	>15 anos	24,6
Total (n=118)		100,0
Antiguidade laboral	10 anos aos 13 anos	13,3
	14 anos aos 17 anos	53,3
	18 anos aos 21 anos	24,2
	22 anos aos 25 anos	7,5
	>26 anos	1,7
Total (n=120)		100,0

Tendo em conta o cruzamento das profissões desempenhadas pelos inquiridos com o seu grau de escolaridade, é possível verificar-se a predominância do Ensino Básico 3º ciclo na maioria das categorias profissionais [Tabela 10]. Assim, procede-se à análise de cada categoria individualmente tecendo-se algumas conclusões. Num primeiro momento, observa-se uma concentração de 70% dos Administradores, Técnicos e Desenhadores num grau de escolaridade equivalente ao Ensino Secundário, destacando-se que apenas 20% destes profissionais detêm um Curso Superior. Por sua vez, os Engenheiros existentes na empresa apresentam graus de escolaridade mais elevados em detrimento dos restantes trabalhadores. Estes distribuem-se

entre os Cursos Médios, Cursos Superiores, Mestrados ou equivalentes, salientando-se que metade destes profissionais concentram-se exatamente num grau correspondente ao Curso Superior. No que respeita às restantes categorias que compõe o chamado operariado fabril, verifica-se uma distribuição heterogénea entre os graus de escolaridade mais baixos e os mais altos, demonstrando uma população bastante diversificada. Como já foi referido anteriormente, concentram-se sobretudo no Ensino Básico do 3º ciclo, embora existam posicionamentos muito próximos no grau de escolaridade correspondente ao Ensino Secundário, sobretudo na categoria profissional dos eletricistas. Existem ainda alguns *outliers* nos carpinteiros e serralheiros comparativamente à caracterização da restante amostra, destacando-se a existência de alguns indivíduos que detêm Cursos Superiores, Mestrados ou equivalentes.

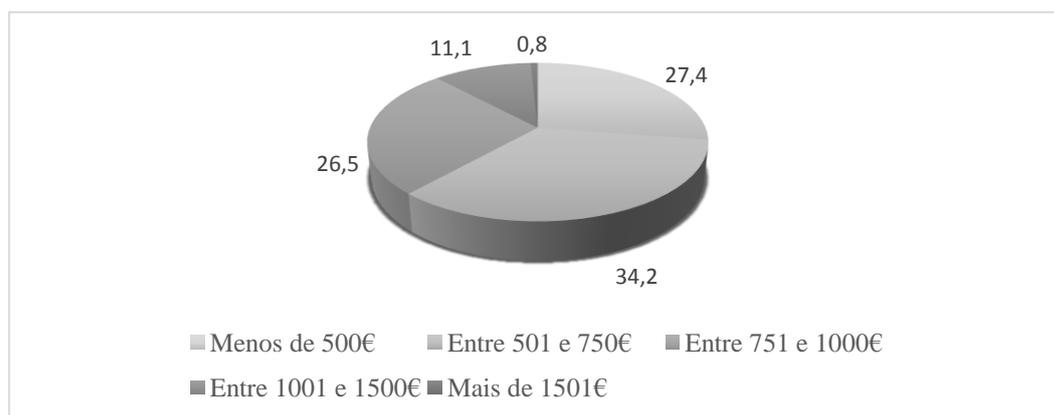
Tabela 10 – Profissão segundo a Escolaridade

		Profissão						
		Administ., Téc. e Des.	Eng.	Chapeiro	Serralheiro	Carpinteiro	Eletricista	Outros
Escolaridade	Não sabe ler nem escrever				4,5%			
	Ensino Básico 1º ciclo			8,3%	18,2%	23,5%		5,0%
	Ensino Básico 2º ciclo	10,0%		25,0%	18,2%	17,6%	11,1%	15,0%
	Ensino Básico 3º ciclo			33,3%	36,4%	41,2%	11,1%	50,0%
	Ensino Secundário	70,0%		33,3%	18,2%	11,8%	77,8%	30,0%
	Curso Médio		16,7%					
	Curso Superior	20,0%	50,0%			5,9%		
	Mestrado ou equivalente		33,3%		4,5%			
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Na continuidade do processo de caracterização socioprofissional dos trabalhadores [Tabela 9], analisou-se a antiguidade dos mesmos na empresa, constatando-se que cerca de 38% da amostra trabalha há menos de um ano. Portanto, trata-se de um conjunto de indivíduos contratados recentemente, os quais protagonizam o processo de consolidação e expansão da empresa no seu sector de atuação laboral. À medida que aumenta a antiguidade na empresa assiste-se ao aumento do número de trabalhadores nessa categoria, revelando uma presença

substantiva de indivíduos empregados *in loco* há mais de dez anos (41,5%). Consequentemente verifica-se um menor número de sujeitos que trabalham na empresa entre 1 e 5 anos, o que denota um momento menos favorável do processo de crescimento da mesma, o qual se caracterizou pelo despedimento e reduzido número de contratações da empresa. Tendo em conta o aprofundamento das questões relativas à carreira profissional dos indivíduos, constatou-se que a sua antiguidade laboral remonta a idades jovens, tendo início sobretudo num período entre os 14 e os 17 anos. A maioria (53,3%) é seguida por outra fração em crescimento, já num momento *a posteriori* à maioridade e à escolaridade mínima obrigatória (entre os 18 anos e os 21 anos). Por sua vez, os indivíduos que começam a trabalhar depois dos 22 anos correspondem a sujeitos mais escolarizados, num processo de inserção laboral pós-licenciatura ou outro grau académico similar.

Gráfico III – Salário Médio Mensal (€)



Em sequência, salienta-se uma questão transversal às problemáticas do trabalho – o salário [Gráfico III]. Este constitui a fonte de rendimento maioritária dos trabalhadores, determinando consequentemente o seu poder de compra e o seu nível de participação no mercado. Neste sentido, constata-se que até ao valor de referência de 1000€, existe uma distribuição quase homogénea de trabalhadores pelos três escalões de rendimento estipulados. No entanto, destacam-se os sujeitos que detêm um salário médio mensal entre os 501 e os 750€, (34,2%). Por outro lado, os salários superiores a 1000€ correspondem a uma minoria, inferior a 12% do total de inquiridos, associada sobretudo aos chefes diretos ou primeiras chefias ou aos quadros e gestores intermédios. Assim sendo, procedeu-se à análise da situação dos assalariados em função do seu salário médio mensal [Anexo V]. Daqui incorre a necessidade de observar a distribuição salarial em função da autonomia, hierarquia ou relação de poder afeta aos trabalhadores. Verifica-se uma distribuição heterogénea pelos vários escalões salariais,

destacando-se que os quadros, gestores intermédios, chefias diretas ou primeiras chefias atingem os valores salariais mais elevados, concentrando-se apenas nesses mesmos escalões. Já os encarregados gerais situam-se predominantemente na categoria central – entre 751€ e 1000€ –, embora existam 20% que auferem salários inferiores a 750€. Já os executantes sem lugar de chefia distribuem-se pelos vários escalões, sobretudo nos mais inferiores reunindo um total de 92,7% da amostra. Importa salientar a existência de alguns trabalhadores sem lugares de chefia que detêm salários mais elevados – entre 1001€ e 1500€ –, facto este ligado à sua antiguidade na empresa.

Tabela 12 - Profissão segundo o Salário Médio Mensal (%)

		Profissão						
		Administ., Téc. e Desen.	Eng.	Chapeiro	Serralheiro	Carpinteiro	Eletricista	Outros
Salário Médio Mensal	Menos de 500€	9,1%		9,1%	27,3%	37,5%	11,1%	42,9%
	Entre 501 e 750€	36,4%	50,0%	18,2%	40,9%	31,3%	55,6%	28,6%
	Entre 751 e 1000€	45,5%	50,0%	45,5%	13,6%	31,3%	11,1%	23,8%
	Entre 1001 e 1500€	9,1%		27,3%	18,2%		22,2%	4,8%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		(11)	(6)	(12)	(22)	(17)	(9)	(21)

Contudo, a exaustão da análise não está concluída sem fazer-se o cruzamento entre a profissão dos inquiridos e o seu nível salarial [Tabela 12]. Deste observa-se a heterogeneidade da distribuição por toda a amostra, exceto no que respeita aos engenheiros que se concentram apenas em dois escalões e de forma similar – entre 501€ e 750€ ou entre os 751€ e 1000€. Já os administradores, técnicos e desenhadores distribuem-se pelos diferentes níveis salariais, embora predominem os escalões referidos anteriormente, concentrando 81,9% destes profissionais. No entanto, a massa de trabalhadores referente às profissões principais que constituem a amostra – chapeiros, serralheiros, carpinteiros e eletricitas –, apresenta-se repartida pelos diferentes níveis, embora predominem os trabalhadores que auferem salários inferiores a 750€. Desta constatação excetuam-se os chapeiros que se concentram em salários superiores a 751€. Dos que auferem menos de 500€ destacam-se os carpinteiros e a categoria complexa “outros” que compila os pintores, soldadores, montagem ou armazém, que apresentam-se com frequências de 37,5% e de 42,9%, respetivamente. Neste sentido, torna-se

importante salientar a ocorrência de inquiridos que ganham mais de 1000€, em cinco das sete categorias profissionais elencadas. Esta constatação remete-nos para a análise anterior da relação entre salário e a situação dos assalariados.

Concluída a análise sociodemográfica e o estudo da carreira profissional dos inquiridos, percebe-se a existência de algumas tendências que caracterizam a amostra. Neste momento, torna-se pertinente salientar o conjunto de variáveis independentes que parecem determinantes na análise – escolaridade, idade, profissão e salário. A exclusão de algumas variáveis justificam-se pelas especificidades da amostra, como por exemplo, o sexo pela predominância masculina e a baixa taxa de trabalhadores femininos. Deste modo, deu-se continuidade à investigação, procedendo-se ao estudo dos significados do trabalho, valores e níveis de satisfação.

Capítulo III – A abordagem empírica da relação entre os Valores e a Satisfação

4. VALORES E SATISFAÇÃO NO TRABALHO – ANÁLISE EMPÍRICA

4.1. Os significados e valores do trabalho

Na sociedade, a empresa é uma instituição que caracteriza-se pela produção material e pelo uso de recursos tecnológicos avançados, organizada, complexa e especializada, com uma estrutura interna fortemente diversificada (Freire, 2001). Assim, no seu interior as empresas conservam todo o seu potencial produtivo, seja de natureza humana ou tecnológica, tendo em vista a sua produtividade e lucro. Embora, a sua produtividade dependa deste potencial produtivo, a produção e a ocupação profissional situam-se normalmente em sistemas diferenciados, com lógicas próprias, interdependentes, autónomas, mas necessárias para o funcionamento da própria instituição (Freire, 2001).

A empresa não contempla apenas o espaço físico onde os trabalhadores exercem as suas responsabilidades laborais pelas quais auferem um salário. Esta contempla também todo um conjunto de ideais, relações de sociabilidade, projetos e objetivos que podem ser ou não partilhadas pelo universo de trabalhadores que a compõe. Deste modo, torna-se importante perceber até que ponto os inquiridos se identificam com a empresa, fenómeno relevante para a perceção dos seus níveis de satisfação [Tabela 13].

Tabela 13 – Nível de Identificação com a Empresa

Identificação com a empresa	Variáveis	%
	Não	42,3
Sim	57,7	
Total (n=111)		100,0

Das questões que permitiram o cálculo deste grau de satisfação auferiu-se o total de indivíduos que se identificam com a sua instituição laboral (cerca de 58%) e os que não se identificam com os seus valores, ideias e *modus operandi* (cerca de 42%). Na sociedade atual, assiste-se ao reencantamento do mundo do trabalho, onde a empresa se consubstancia como um espaço democrático, no qual se tem em conta as opiniões e capacidades dos trabalhadores que a integram (Vázquez, 2008). No entanto, embora existam mais indivíduos que se identificam

com a empresa, o valor dos que não se identificam é muito próximo. Assim sendo, aponta-se como causa deste resultado a antiguidade na empresa. Esta sofreu recentemente uma renovação, na medida em que de há seis meses até à atualidade a instituição tem vindo a contratar novos trabalhadores. Anteriormente a esse período, entre um e cinco anos, dada a conjuntura económica financeira do contexto nacional, a empresa foi forçada a despedir uma parte dos seus trabalhadores. Neste momento, encontra-se em expansão, sobretudo no mercado internacional, pelo que a sua mão-de-obra tem vindo a ser reforçada.

No prosseguimento da abordagem realizou-se o cruzamento do grau de identificação dos inquiridos com as variáveis independentes do nosso modelo analítico – escolaridade, idade, profissão e salário -, tendo como intuito explorar a variável dependente em análise [Tabela 14].

Ao debruçar-nos sobre os dados, constatamos que o nível de escolaridade com uma percentagem mais baixa de indivíduos que não se identificam com a empresa é o Ensino Básico 1º ciclo. Ao passo que os que menos se identificam são os sujeitos que detêm o Ensino Básico 3º ciclo, ou seja a categoria escolar predominante na amostra. Os sujeitos que mais se identificam com a empresa são os que possuem o Ensino Secundário, apresentando uma percentagem de cerca de 30% do total de inquiridos que se posicionam nesta categoria. Há medida que aumenta a escolaridade o grau de identificação com a empresa torna-se menor. Contudo, excetuam-se os indivíduos que possuem cursos médios ou mestrados, os quais dizem identificar-se totalmente com a empresa.

No que respeita à idade, constata-se que no escalão etário dos 20 até aos 29 anos a percentagem de indivíduos que não se identificam com a empresa é de 32,6%, ocupando a liderança desta categoria. Esta constatação atribui-se à necessidade de maior estabilidade por parte dos jovens, e a não correspondência de expectativas entre os seus ideais pessoais e as características laborais que encontram no mercado de trabalho. Por outro lado, a categoria seguinte – dos 30 aos 39 anos -, apresenta-se dividida entre os que se identificam e os que não se identificam com a empresa, com percentagens similares entre ambas. Salienta-se ainda que, o escalão etário onde existem mais elementos que se identificam com a empresa é os dos 40 aos 49 anos (2º escalão etário predominante na amostra). Nestas idades, predomina uma certa estabilidade económica e familiar, onde a empresa aparece representada como um espaço importante para a manutenção desta estabilidade, enraizando-se no universo de representações dos indivíduos como um meio de subsistência no qual têm de se empenhar para o preservar.

Por outro lado, estudou-se os efeitos da profissão no grau de identificação com a empresa, assistindo-se a um posicionamento homogéneo por parte dos inquiridos. As profissões como os Serralheiros, Carpinteiros, Chapeiros, Eletricistas e Outros, que se dividem com

percentagens similares entre as duas opções de escolha, embora se destaquem os Serralheiros como a categoria profissional que menos se identifica com a empresa. Já os administrativos e os engenheiros detêm uma percentagem mais elevada de indivíduos que se identificam com a empresa, em detrimento dos que não se identificam.

Tabela 14 – Nível de Identificação com a Empresa segundo as Variáveis Independentes

		Identificação com a empresa	
		NÃO	SIM
Escolaridade	Ensino Básico 1º ciclo	4,3%	16,4%
	Ensino Básico 2º ciclo	15,2%	18,0%
	Ensino Básico 3º ciclo	39,1%	24,6%
	Ensino Secundário	32,6%	29,5%
	Curso Médio		1,6%
	Curso Superior	8,7%	3,3%
	Mestrado ou equivalente		4,9%
		100%	100%
Idade	<20 anos	2,2%	3,1%
	20 anos a 29 anos	32,6%	18,8%
	30 anos a 39 anos	28,3%	31,3%
	40 anos a 49 anos	15,2%	32,8%
	50 anos a 59 anos	21,7%	10,9%
	>60 anos		3,1%
		100%	100%
Profissão	Administrativos	9,5%	11,8%
	Engenheiros	4,8%	7,8%
	Chapeiros	11,9%	13,7%
	Serralheiros	26,2%	19,6%
	Carpinteiros	11,9%	19,6%
	Eletricistas	11,9%	5,9%
	Outros	23,8%	21,6%
		100%	100%
Salário Médio Mensal	Sem rendimento		1,6%
	Menos de 500€	26,1%	25,4%
	Entre 501 e 750€	37,0%	34,9%
	Entre 751 e 1000€	26,1%	25,4%
	Entre 1001 e 1500€	10,9%	11,1%
	Mais de 1501€		1,6%
TOTAL		100%	100%

Relativamente ao salário dos inquiridos, novamente existe um posicionamento repartido entre as duas opções, mais ou menos igualitário entre ambas. Isto é, dos que não se identificam com a empresa, 26,1% ganha menos de 500€, 37,0% ganha entre 500 e 750€, 26,1% ganha entre 751 e 1000€ e 10,9% ganha entre 1001 a 1500€. Do mesmo modo que, dos que se identificam com a empresa, 25,4% ganha menos de 500€, 34,9% ganha entre 500 e 750€, 25,4%

ganha entre 751 e 1000€ e 11,1% ganha entre 1001 a 1500€. Dos diferentes escalões destacam-se os que ganham entre 501 a 750€ como os que mais se identificam com a empresa, sendo este o escalão etário que predomina na amostra.

Porém, o grau de identificação com a empresa ganhar relevo aquando associado à importância do trabalho e aos significados que lhe são atribuídos. Para muitos, o trabalho revela-se como um valor, algo importante para a sua autorrealização, mas para outros o trabalho é valorizado de modo instrumental, em nome de outros valores como o conforto, o *status*, a própria realização pessoal ou profissional (Pais, 1998). Contudo, é inegável que o trabalho é uma atividade central na vida dos indivíduos, embora esta centralidade seja variável. Deste modo, a importância do trabalho é avaliada em termos comparativos, isto é, em função de contextos como a família, o lazer, a religião, entre outros. Diz-nos a literatura que a esfera mais importante na vida dos indivíduos é a família, seguindo-se de imediato o trabalho (Noon, Blyton, 2002). Também na nossa investigação procedemos à análise da importância que é atribuída a alguns contextos – família, amigos, tempos livres, política e religião -, em detrimento do trabalho [Tabela 15].

A importância que os indivíduos atribuem aos vários aspetos das suas vidas determina a forma como se posicionam, as atitudes e os valores que detêm. Assim, inicia-se a abordagem por perceber que a esfera mais importante para os indivíduos é a família, a qual se apresenta com um valor de 92,4% na categoria *Muito Importante*. A este valor acrescenta-se 6,7% que a posiciona como *Importante*, reunindo um total de 99,1% dos inquiridos. De imediato, o trabalho apresenta-se como a segunda esfera mais importante para os indivíduos, reunindo um conjunto de 57,5% de pessoas que o consideram *Muito Importante* e 39,2% que o acham *Importante*, ou seja 96,7% da amostra atribui-lhe relevância. Em contraste, surgem outras esferas que vão perdendo a sua importância em detrimento das anteriores. A socióloga Alice Ramos (Ramos, 2000) refere o conceito de centralidade relativa do trabalho, demonstrando que, quando comparada a centralidade do trabalho relativamente com outras esferas da vida dos indivíduos, manifesta-se a ênfase na família como o lugar de destaque. Ou seja, quanto maior a disposição para as outras esferas do foro privado, menor a disposição para o trabalho. No que respeita aos tempos livres, estes sucedem à família e ao trabalho com 90,6% e os amigos *a posteriori* com 87,7%. No entanto, estas duas esferas apresentam valores percentuais de ausência de importância, com 2,6% e 3,5, respetivamente. Segue-se, a religião com 42,1% de importância contra 29% dos indivíduos que a consideram como não importante, bem como 28,9% que a veem como indiferente. O último lugar é ocupado pela política que se concentra sobretudo nas categorias com menor importância, apresentando um valor percentual de 43,7%. Em acréscimo,

33,6% da amostra considera-a indiferente. Estes resultados poderiam suscitar algumas reflexões sobre a conjuntura económica atual, a desconfiança política do operariado, ou até a perda progressiva da importância da religião e do divino para os indivíduos.

Tabela 15 – Importância das várias dimensões da vida dos indivíduos

Variáveis		%
Importância do Trabalho	Indiferente	3,3
	Importante	39,2
	Muito importante	57,5
	Total (n=120)	100,0
Importância da Família	Indiferente	,8
	Importante	6,7
	Muito importante	92,4
	Total (n=119)	100,0
Importância dos Amigos	Nada importante	,9
	Pouco importante	2,6
	Indiferente	8,8
	Importante	65,8
	Muito importante	21,9
	Total (n=114)	100,0
Importância dos Tempos Livres	Nada importante	1,7
	Pouco importante	,9
	Indiferente	6,8
	Importante	64,1
	Muito importante	26,5
	Total (n=117)	100,0
Importância da Política	Nada importante	25,5
	Pouco importante	18,2
	Indiferente	33,6
	Importante	17,3
	Muito importante	5,5
	Total (n=110)	100,0
Importância da Religião	Nada importante	12,3
	Pouco importante	16,7
	Indiferente	28,9
	Importante	23,7
	Muito importante	18,4
	Total (n=114)	100,0

Contudo, a literatura aprofunda a análise, salientando que existem especificidades decorrentes de um conjunto de variáveis como a idade (com a idade o trabalho perde centralidade), a nacionalidade (países como no Japão, o trabalho adquire maior centralidade),

ou o género (trabalho com maior centralidade para os homens) (Noon, Blyton, 2002). Esta última especificidade decorre de todo o conjunto de obrigações domésticas que estão ao encargo das mulheres, fazendo com que as mulheres descentalizem a importância do trabalho, em função de outras tarefas ligadas à família. Tal como era referido nas entrevistas exploratórias - «Hoje em dia vivemos em função do trabalho», (entrevistado 1) -, apesar da importância da família, o trabalho é o principal elemento estruturador do quotidiano e da vida dos indivíduos, instituindo-lhe rotinas, horários que devem ser cumpridos, condicionalismos remuneratórios e responsabilidades.

Retomando as especificidades que caracterizam a importância do trabalho, referidas por Noon e Blyton (2002), procedeu-se à análise da influência das variáveis independentes – idade, escolaridade, profissão e salário -, sobre o fenómeno [Anexo VI]. O trabalho apresentou-se anteriormente como a segunda esfera mais importante na vida dos trabalhadores, mas a sua maior ou menor importância está dependente de diferentes variáveis. Por exemplo, tendo em conta a escolaridade dos inquiridos verifica-se que o trabalho é sempre importante ou muito importante, exceto para 2,9% dos indivíduos que possuem o Ensino Básico 3º ciclo e 5,9% dos que detêm o Ensino Secundário. Por outro lado, destacam-se os sujeitos com uma escolaridade equivalente aos Cursos médios que se posicionam na sua totalidade na categoria *Muito Importante*. No que respeita à idade dos trabalhadores, assiste-se uma vez mais ao predomínio da importância do trabalho, sobretudo para os que têm mais de 60 anos de idade. Contudo, importa referir que os escalões etários correspondentes às idades entre os 20 anos e os 39 anos detêm indivíduos que se posicionam como indiferentes face ao trabalho.

A profissão enquanto variável independente demonstra-se mais heterogénea. Os administrativos, engenheiros, carpinteiros e a categoria profissional “outros” contemplam alguns elementos que afirmam a indiferença do trabalho para eles, com valores que rondam entre os 5% e os 17%, destacando-se os engenheiros com uma maior frequência. Já do conjunto de categoriais profissionais ligadas ao operariado, salienta-se que 75,5% dos chapeiros referem que o trabalho é muito importante. No que concerne ao salário, as variáveis comportam-se novamente de forma heterogénea entre os vários escalões salariais. A indiferença está presente nos três escalões de rendimento mais inferiores – menos de 500€, de 501 a 750€ e de 751€ a 1000€. Do mesmo modo que na opção de resposta *Muito Importante* está a totalidade dos que recebem mais de 1501€. Destacam-se ainda, os que recebem menos de 500€ e os que ganham entre 501 a 750€ como os escalões salariais onde existem mais trabalhadores que consideram o trabalho como muito importante ou importante para as suas vidas.

Um outro fator que não foi contemplado na análise, mas a investigação reconhece a sua importância é o contexto socioeconómico nacional. Os autores André van Hoorna e Robbert Maseland (2008) demonstram que existem pessoas em países pobres que dão mais importância ao trabalho do que os indivíduos de países desenvolvidos. Acrescentam ainda que, habitantes de algumas sociedades com um rápido crescimento económico manifestam a ausência de ética de trabalho. Por isso, percebendo-se a importância relativa do trabalho na vida dos trabalhadores manifesta-se a pertinência de perceber que significados estes atribuem ao fenómeno.

O trabalho enquanto uma das dimensões mais importantes para os inquiridos permite a criação de todo um universo de representações e significados que se constroem ao longo do processo de socialização, interior e exterior ao meio laboral. Estes significados podem ser agrupados em categorias que facilitam a análise e permitem a compreensão do fenómeno. Assim, sugerem-se quatro categorias – ética, instrumental, simbólico e social -, as quais agrupam os diferentes significados que são atribuídos ao trabalho. Deste modo, procedeu-se ao cruzamento dos diferentes significados do trabalho com as variáveis independentes – escolaridade, idade, profissão e rendimento -, de forma a perceber como estes se comportam [Tabela 17].

Num primeiro momento salienta-se a dimensão simbólica que contempla a necessidade de autorrealização e de reconhecimento socioprofissional no interior da instituição ou do meio laboral. A amostra revela que dos que atribuem um significado simbólico ao trabalho, 29,2% detêm um grau de escolaridade correspondente ao Ensino Básico 3º ciclo e ao Ensino Secundário. Estes indivíduos situam-se num escalão etário entre os 30 e os 49 anos, correspondendo a 54% dos que se colocam nesta categoria. No que respeita à profissão, observa-se que são os serralheiros e os carpinteiros que mais atribuem este significado (52,3%). E ainda, o comportamento desta função difere também consoante o salário, destacando-se os que ganham entre 501 e 750€ e os que auferem menos de 500€, na sua totalidade correspondem a 60% dos que atribuem um significado simbólico ao trabalho.

Tabela 17 – Significados do Trabalho segundo as variáveis independentes

		SIGNIFICADO DO TRABALHO			
		Moral	Instrumental	Simbólico	Social
Escolaridade	Ensino Básico 1º ciclo	9,6%	17,9%	16,7%	10,8%
	Ensino Básico 2º ciclo	18,1%	14,3%	14,6%	18,9%
	Ensino Básico 3º ciclo	34,0%	32,1%	29,2%	31,5%
	Ensino Secundário	30,9%	21,4%	29,2%	28,8%
	Curso Médio		3,6%	2,1%	0,9%
	Curso Superior	3,2%	3,6%	2,1%	5,4%
	Mestrado ou equivalente	3,2%	3,6%	4,2%	2,7%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%
Idade	<20 anos	3,1%	3,6%	4,0%	2,6%
	20 anos a 29 anos	22,4%	28,6%	22,0%	22,8%
	30 anos a 39 anos	29,6%	17,9%	26,0%	29,8%
	40 anos a 49 anos	26,5%	25,0%	28,0%	26,3%
	50 anos a 59 anos	17,3%	17,9%	16,0%	16,7%
	>60 anos	1,0%	7,1%	4,0%	1,8%
		TOTAL	100%	100%	100%
Profissão	Administrativos	8,4%		9,1%	11,6%
	Engenheiros	4,8%	12,5%	4,5%	6,3%
	Chapeiros	13,3%	16,7%	15,9%	12,6%
	Serralheiros	25,3%	29,2%	27,3%	23,2%
	Carpinteiros	15,7%	20,8%	25,0%	16,8%
	Eletricistas	9,6%	4,2%	2,3%	9,5%
	Outros	22,9%	16,7%	15,9%	20,0%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%
Salário Médio Mensal	Sem rendimento				0,9%
	Menos de 500€	28,6%	28,6%	28,0%	26,8%
	Entre 501 e 750€	33,7%	39,3%	32,0%	35,7%
	Entre 751 e 1000€	25,5%	25,0%	22,0%	25,0%
	Entre 1001 e 1500€	11,2%	7,1%	16,0%	10,7%
	Mais de 1501€			2,0%	0,9%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

Num segundo momento retrata-se a noção mais instrumental do trabalho, fundamentando-se na possibilidade de promoção, e na necessidade de económica de trabalhar tanto ao nível da satisfação das necessidades de subsistência, como na manutenção dos bens de consumo. Os autores Noon e Blyton (2002) analisam o significado do trabalho começando por perceber a importância da necessidade económica de trabalhar. Eles sugerem a existência do paradoxo: ter dinheiro para subsistir ou ganhar dinheiro para poder consumir. A amostra revela que, dos que atribuem um significado instrumental ao trabalho, salientam-se os que têm um nível de escolaridade igual ao Ensino Básico 3º ciclo ou ao Ensino Secundário, situando-se também em idades entre os 20 e os 29 anos (28,6%) e os 40 a 49 anos (25%). Ao nível profissional, destacam-se os serralheiros e os carpinteiros, em detrimento dos eletricitistas e dos

engenheiros. No que respeita ao nível salarial, a maior frequência é encontrada entre os ganham de 500 a 750€ com 39,3%.

Um terceiro significado é o social, o qual contempla a função de sociabilidade (trabalho enquanto proporcionador de interação entre os indivíduos, enriquecendo os contextos laborais, através da transmissão de normas, valores e expectativas sociais), e a função de utilidade (trabalho enquanto útil para a sociedade, desempenhando uma função na mesma). Dos indivíduos que atribuem este significado ao trabalho, uma vez mais predomina a escolaridade do Ensino Básico 3º ciclo e o Ensino Secundário, e as faixas etárias entre os 30 e os 49 anos (56,1%). Por outro lado, destacam-se os Serralheiros e a categoria profissional Outros. Relativamente ao salário, dos que atribuem um significado social ao trabalho, ressaltam os que ganham entre 501 e 750€, seguindo-se com percentagens similares os que ganham menos de 500€ ou os que auferem entre 751 e 1000€.

O significado moral do trabalho contempla a função de obrigação (trabalho enquanto um dever que deve ser prestado à sociedade) ou a função de direito moral (trabalho enquanto um direito que deve ser concedido a todos os indivíduos). Aqui predominam indivíduos com um grau de escolaridade equivalente ao Ensino Básico 3º ciclo ou ao Ensino Secundário, com idades compreendidas entre os 30 e os 49 anos, inclusive (56,1%). Uma vez mais destacam-se os serralheiros e a categoria profissional outros, bem como os que auferem menos de 500€ ou entre 501 e 750€.

Os resultados explanados ao longo da abordagem no que concerne aos significados do trabalho revelam a heterogeneidade das categorias apresentadas, tanto na escolaridade, na idade, na profissão como no salário, dado que existe uma semelhança entre significados atribuídos ao trabalho e as características sociodemográficas e profissionais dos inquiridos. Assim, a importância e os significados do trabalho diferem de acordo com as trajetórias individuais e o lugar que os indivíduos ocupam no espaço social. Analisados os significados do trabalho, procede-se ao estudo do comportamento dos valores que os indivíduos manifestam acerca do fenómeno.

Os valores preenchem as representações e a forma como os indivíduos percebem o trabalho conferindo-lhe maior ou menor centralidade. Por outro lado, relacionam-se diretamente com o *habitus* dos sujeitos interagindo com outros elementos como a cultura, a religião ou as relações com os demais. Os valores do trabalho representam também todo o conjunto de disposições ou crenças que são tidas pelos sujeitos em relação ao trabalho, contemplando os aspetos físicos ou psicossociais que estes valorizam no desempenho das suas funções (Vázquez, 2008).

A tabela abaixo [Tabela 18] apresenta a relação dos diferentes valores com as variáveis independentes do nosso modelo de análise – idade, escolaridade, profissão e salário.

Tabela 18 – Valores do Trabalho segundo as variáveis independentes

		Valores do Trabalho			
		Materialistas	Individualistas	Sociais	Interacionais
Escolaridade	Ensino Básico 1º ciclo	10,4%	11,2%	10,9%	10,2%
	Ensino Básico 2º ciclo	19,8%	17,8%	16,8%	19,4%
	Ensino Básico 3º ciclo	27,1%	29,0%	32,7%	29,6%
	Ensino Secundário	32,3%	31,8%	30,7%	30,6%
	Curso Médio	1,0%	0,9%	1,0%	0,9%
	Curso Superior	5,2%	5,6%	5,0%	5,6%
	Mestrado ou equivalente	3,1%	2,8%	2,0%	2,8%
		100%	100%	100%	100%
Idade	<20 anos	3,0%	2,7%	2,9%	2,7%
	20 anos a 29 anos	24,0%	23,4%	24,0%	21,4%
	30 anos a 39 anos	28,0%	29,7%	27,9%	31,3%
	40 anos a 49 anos	28,0%	27,9%	27,9%	26,8%
	50 anos a 59 anos	15,0%	14,4%	15,4%	16,1%
	>60 anos	2,0%	1,8%	1,9%	1,8%
		100%	100%	100%	100%
Profissão	Administrativos	9,5%	11,6%	11,4%	11,5%
	Engenheiros	7,1%	6,3%	5,7%	6,3%
	Chapeiros	13,1%	11,6%	13,6%	12,5%
	Serralheiros	20,2%	22,1%	21,6%	21,9%
	Carpinteiros	16,7%	16,8%	17,0%	16,7%
	Eletricistas	9,5%	9,5%	10,2%	9,4%
	Outros	23,8%	22,1%	20,5%	21,9%
		100%	100%	100%	100%
Salário Médio Mensal	Sem rendimento		0,9%		0,9%
	Menos de 500€	27,6%	25,7%	27,2%	24,5%
	Entre 501 e 750€	34,7%	33,9%	37,9%	35,5%
	Entre 751 e 1000€	24,5%	26,6%	22,3%	26,4%
	Entre 1001 e 1500€	12,2%	11,9%	11,7%	11,8%
	Mais de 1501€	1,0%	0,9%	1,0%	0,9%
TOTAL		100%	100%	100%	100%

Para o autor de *The Silent Revolution* (Inglehart, 1977) existem dois tipos de valores que caracterizam a sociedade – materialistas e pós-materialistas. Os primeiros prendem-se com a satisfação das necessidades básicas, crescimento económico e coesão social, enquanto os segundos dizem respeito ao foro intelectual, estético e ao estilo de vida. De salientar, que os valores pós-materialistas para o autor, associam-se à existência de segurança económica, estando presentes com mais evidência em grupos socioeconómicos favorecidos. Assim, os

valores dos indivíduos face ao trabalho podem-se catalogar em quatro dimensões: valores materialistas, valores individualistas, valores sociais e valores interacionais.

A amostra é dotada de heterogeneidade, na medida em que para os mesmos escalões etários, escolares, profissionais e salariais, existe uma diferente manifestação dos valores. Deste modo, observou-se o predomínio do ensino secundário como o escalão etário predominante demonstrando os valores face ao trabalho, independentemente da sua natureza – 32,3% valores materialistas, 31,8% valores individualistas, 30,7% valores sociais e 30,6% nos valores interacionais. No que diz respeito à idade dos inquiridos, verifica-se a predominância dos escalões centrais concentrando os diferentes tipos de valores face ao trabalho, nomeadamente dos 30 aos 39 anos e dos 40 aos 49 anos, com níveis percentuais entre os 26 e os 31%. Dada a transversalidade destes escalões etários pelos diferentes valores do trabalho, refuta-se a aplicação da teoria geracional dos valores de Robbins (2007) na amostra em análise.

A terceira variável analisada foi a profissão. Esta demonstra a concentração da presença dos diferentes valores do trabalho nas categorias profissionais correspondentes ao operariado, sobretudo nos serralheiros, carpinteiros e na categoria profissional *outros*. As percentagens situam-se sempre entre os 20 e os 23%. No que concerne ao salário, assiste-se novamente a uma concentração em três escalões principais – menos de 500 €, entre 501 e 750€ e entre 751 e 1000€ -, que no seu conjunto representam cerca de 87% da amostra. Reforça-se a ideia de que independentemente dos valores manifestados acerca do trabalho, as variáveis escolaridade, idade, profissão e salário não parecem constituir influência nesses resultados, pelo que torna-se pertinente prosseguir a análise com o cruzamento dos valores e da satisfação no trabalho.

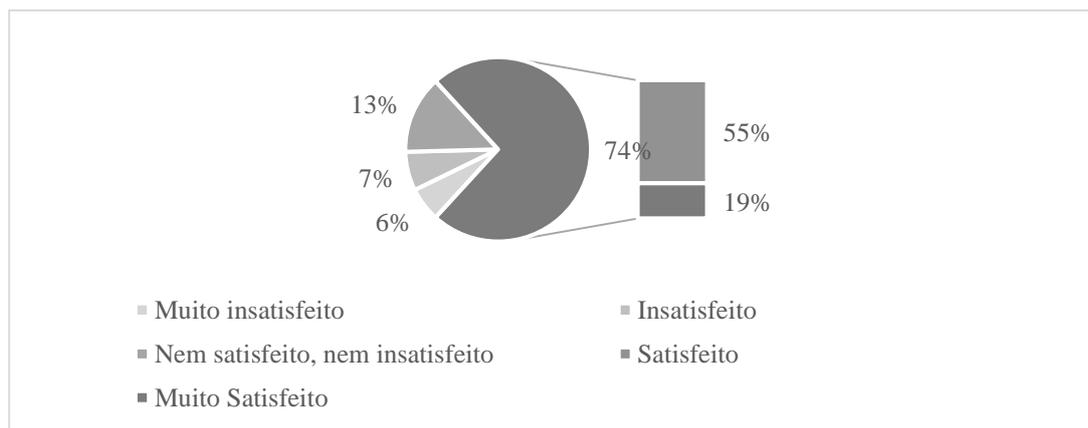
4.2. A satisfação no trabalho e as suas relações

A compreensão do fenómeno da satisfação no trabalho remete-nos para Maslow (1954) e à sua teoria das necessidades. É na Escola do Desenvolvimento, na qual se insere Herzberg (1959) que a satisfação no trabalho ganha relevo, tendo por base a premissa de que este fenómeno não depende exclusivamente de fatores extrínsecos como o salário ou as chefias, mas também de fatores intrínsecos como a personalidade e as representações dos sujeitos (Branco, 2012). Neste sentido, a análise destes dois tipos de fatores reporta para o dilema entre a insatisfação e a motivação. A insatisfação encontra-se intimamente relacionada com as condições de trabalho, estilos de supervisão e salários, os quais devem ser tidos em conta, antes

de qualquer análise e intervenção ao nível do desenvolvimento individual e profissional dos sujeitos.

Como observamos, a satisfação no trabalho é um fenómeno que tem vindo a adquirir um progressivo interesse para os profissionais na área das organizações, do trabalho ou até dos recursos humanos. Diria o senso comum que um trabalhador satisfeito é um trabalhador mais produtivo. Mas o que contribui para a sua satisfação? De que forma é que se manifesta esta satisfação? E de que forma é que esta se relaciona com os próprios valores que os sujeitos manifestam acerca do trabalho? Com recurso à nossa amostra, constatou-se que o nível de satisfação geral no trabalho é de 74% do total de inquiridos. Destes, apenas 13% revelam-se insatisfeitos com o seu trabalho, dos quais apenas 6% consideram-se muito insatisfeitos.

Gráfico IV – Satisfação geral no Trabalho



Portanto, a satisfação no trabalho é produto da congruência ou discrepância verificada entre as necessidades e as expectativas do indivíduo com a situação de trabalho, de acordo com os níveis de aspirações e das estratégias comportamentais para lidar com os problemas (Ferreira, Neves, Caetano, 2011). Numa espécie de consolidação dos vários esforços realizados em torno da satisfação no trabalho, os investigadores salientaram dois conjuntos de determinantes que influenciam o fenómeno: as condicionantes situacionais e as individuais. Dos fatores situacionais destaca-se as características da função, os sistemas de recompensas e salários e as características e constrangimentos organizacionais. Ao passo que, nos fatores individuais incluem-se o conflito trabalho-família, as variáveis demográficas e por fim, os fatores disposicionais. Portanto, a satisfação no trabalho configura-se como um produto do conjunto

de expectativas do indivíduo face ao trabalho, através de uma dinâmica de interação entre as experiências vividas *in loco* e o próprio ambiente laboral, numa perspetiva relacional e de influência mútua. Assim, analisou-se os níveis de satisfação geral no trabalho em função das variáveis independentes, como a idade, a escolaridade, a profissão e o salário [Tabela 19].

Tabela 19 – Satisfação geral no Trabalho segundo as variáveis independentes

		SATISFAÇÃO NO TRABALHO					
		Em geral					
		Mto. Insatisf.	Insatis f	Nem insatisf, nem satisf	Satisf	Mto Satisf	
Escolaridade	Ensino Básico 1º ciclo	15,4%			30,8%	53,8%	100%
	Ensino Básico 2º ciclo	4,5%	4,5%	22,7%	40,9%	27,3%	100%
	Ensino Básico 3º ciclo	3,1%	9,4%	12,5%	65,6%	9,4%	100%
	Ensino Secundário	5,9%	11,8%	14,7%	58,8%	8,8%	100%
	Curso Médio				100,0%		100%
	Curso Superior	16,7%			66,7%	16,7%	100%
	Mestrado ou equivalente			33,3%	66,7%		100%
Idade	<20 anos				33,3%	66,7%	100%
	20 anos a 29 anos	11,1%	11,1%	22,2%	51,9%	3,7%	100%
	30 anos a 39 anos	5,7%	8,6%	14,3%	54,3%	17,1%	100%
	40 anos a 49 anos	3,1%		9,4%	68,8%	18,8%	100%
	50 anos a 59 anos	5,9%	11,8%	11,8%	41,2%	29,4%	100%
	>60 anos					100,0%	100%
Profissão	Administrativos	18,2%	18,2%	9,1%	45,5%	9,1%	100%
	Engenheiros			16,7%	66,7%	16,7%	100%
	Chapeiros	9,1%	9,1%	9,1%	45,5%	27,3%	100%
	Serralheiros		9,1%	9,1%	59,1%	22,7%	100%
	Carpinteiros			17,6%	64,7%	17,6%	100%
	Eletricistas		11,1%		66,7%	22,2%	100%
	Outros	10,0%	10,0%	25,0%	45,0%	10,0%	100%
Salário Médio Mensal	Sem rendimento					100,0%	100%
	Menos de 500€	13,3%	6,7%	16,7%	43,3%	20,0%	100%
	Entre 501 e 750€	2,6%	7,7%	12,8%	61,5%	15,4%	100%
	Entre 751 e 1000€	6,5%	6,5%	16,1%	61,3%	9,7%	100%
	Entre 1001 e 1500€		8,3%	8,3%	41,7%	41,7%	100%
	Mais de 1501€				100,0%		100%

Nos estudos de Maria de Lurdes Rodrigues (Rodrigues, 1995), os níveis de instrução demonstram uma correlação inversa com a satisfação, isto é a insatisfação aumenta à medida que se desce nas escalas de estatuto social e económico (Rodrigues, 1995). No que respeita à nossa amostra, face à escolaridade dos inquiridos, verifica-se que os mais insatisfeitos são os que detêm o ensino secundário com 16,7% pontos percentuais. Ao passo que os mais satisfeitos

são os que possuem um curso médio ou um curso superior. Assim, observa-se um aumento da satisfação à medida que aumenta o nível de escolaridade dos indivíduos, tal como constatou a autora.

Aquela demonstra também que ao relacionar os níveis de satisfação/insatisfação com as variáveis sociodemográficas, das quais se destaca a idade, observa níveis de insatisfação mais baixos em sujeitos com menos de 24 anos ou com mais de 65 anos de idade. Ao passo que, os motivos da insatisfação prendem-se com a fraca remuneração, as condições de trabalho, a situação económica da empresa, a ausência de perspectivas de carreira, bem como o trabalho desinteressante. Do mesmo modo, analisou-se a influência da idade na satisfação na nossa amostra, constatando-se que os indivíduos com menos de 20 anos e os indivíduos com mais de 60 anos encontram-se na sua totalidade, satisfeitos ou muito satisfeitos com o trabalho. Os restantes escalões etários apresentam uma distribuição mais heterogénea, destacando-se os sujeitos que têm entre 20 e 29 anos como os mais insatisfeitos (22,2%). Ainda relativamente à mesma variável, ressalva-se que os trabalhadores com idades compreendidas entre os 40 e os 49 anos apresentam um nível percentual de satisfação muito elevado (87,6%), comparativamente com restantes escalões etários.

Na continuidade do cruzamento da satisfação com as variáveis independentes, analisou-se o comportamento das categorias profissionais. Assim, os administrativos são os que se consideram mais insatisfeitos no trabalho (36,4%), seguindo-se da categoria *Outros* com 20%. Por sua vez, os mais satisfeitos são os operários, eletricitas (88,9%), carpinteiros (82,3%), serralheiros (81,8%) e os chapeiros (72,8%). A estas quatro categorias profissionais junta-se a dos engenheiros que apresentam um valor percentual de 83,4%. A quarta variável é o salário, sobre o qual constata-se que os indivíduos mais satisfeitos são os que auferem mais de 1501€, seguindo-se os que ganham entre 1001 e 1500€ (83,4%). À medida que o salário é menor, o nível de satisfação diminui, pelo que os indivíduos que estão mais insatisfeitos são os que auferem menos de 500€ (20% da amostra).

No entanto, torna-se pertinente referir que descortinaram-se estes resultados através do cruzamento da satisfação nas suas ambivalências – extrínseca e intrínseca -, com as variáveis independentes [Anexo VII]. A ausência de uma fronteira rígida entre os dois tipos de satisfação está bem visível nos resultados apresentados *a posteriori*, verificando-se a concentração de indivíduos em determinadas variáveis ou escalões, em detrimento de outros. Os níveis de escolaridade *Ensino Básico 3º ciclo* e *Ensino Secundário* contemplam, cada um, cerca de 28% da amostra, quer seja na satisfação extrínseca, quer seja na satisfação intrínseca. Os escalões etários entre os 20 e os 49 anos contemplam entre os 25% e os 30% de indivíduos que

manifestam níveis de satisfação extrínseca e intrínseca. Em sequência, constata-se que com o aumento da idade, aumenta a importância da satisfação intrínseca, existindo mais indivíduos que consideram-se mais satisfeitos com as dimensões intrínsecas do trabalho. Quanto às categorias profissionais, o operariado distribui-se de forma heterogénea pelos dois níveis de satisfação, embora haja um maior peso da satisfação intrínseca para estes. Em contraste, são os administrativos e os engenheiros que apresentam um maior peso relativo da satisfação extrínseca no trabalho.

No domínio científico é ainda possível constatar o relacionamento entre a satisfação e o desempenho profissional ou a produtividade, na medida em que alguns autores constatarem que indivíduos que desempenham melhor as suas tarefas e são recompensados apresentam níveis mais satisfatórios com o trabalho (Alcobia, 2002). Relativamente ao salário médio mensal, são os indivíduos que ganham entre 501 e 750€ que se sentem mais satisfeitos com fatores extrínsecos do trabalho (35,9%), seguindo-se os que ganham menos de 500€ (26,9%). Da mesma forma que, são os que ganham entre 501 e 750€ que se apresentam mais satisfeitos com os aspetos intrínsecos do trabalho (34,1%) em detrimento dos restantes escalões salariais, seguindo-se os que ganham entre 751 e 1000€ (28,0%). Os indivíduos que ganham mais de 1501€ apresentam-se unicamente satisfeitos com os aspetos extrínsecos do trabalho.

Já no contexto nacional têm sido desenvolvidos esforços para percorrer teórica e empiricamente o fenómeno em análise. Os autores Jorge Vala, Maria Monteiro, Luísa Lima e António Caetano (1994) desenvolveram um estudo, com o intuito de perceber de que forma se manifestava a satisfação organizacional, tendo como amostra, os quadros de uma empresa nacional. Colocando a ênfase em três tipos de necessidades – situacionais, individuais e de interação social –, constatarem que a satisfação geral dos empregados é positiva. Deste conjunto de variáveis recuperamos o índice de participação percebida nas tomadas de decisão na empresa, associando-se ao grau de identificação dos trabalhadores com o seu local de trabalho. Pretende-se perceber se este grau de identificação tem efeitos sobre os níveis de satisfação no trabalho [Tabela 21].

Tabela 21 – Satisfação geral no trabalho segundo o Grau de Identificação com a Empresa

		SATISFAÇÃO NO TRABALHO					
		Em geral					
		Mto Insatisf	Insatisf	Nem insatisf, nem satisf.	Satisf.	Muito Satisf.	
Identificação com a empresa	Não	6,5%	13,0%	15,2%	58,7%	6,5%	100%
	Sim	4,8%	3,2%	12,7%	50,8%	28,6%	100%

Em sequência, verifica-se um peso percentual de satisfação superior nos indivíduos que se identificam com a empresa (79,4%), em detrimento dos que não se identificam com a mesma (65,2%). Paralelamente, há uma maior insatisfação por parte dos trabalhadores que não se identificam com a sua entidade laboral (19,5%), face aos que se revêm na sua empresa (8%). Portanto, é possível concluir-se que à medida que aumenta o nível de identificação com a instituição laboral, maior é a satisfação que os trabalhadores manifestam em relação ao seu trabalho.

Tabela 22 – Relação entre os tipos de Satisfação e o Grau de Identificação com a Empresa

		SATISFAÇÃO NO TRABALHO					
		Extrínseca			Intrínseca		
		Sim	Não		Sim	Não	
Identificação com a empresa	Não	55,6%	44,4%	100%	63,0%	37,0%	100%
	Sim	81,7%	18,3%	100%	84,7%	15,3%	100%

A constatação anterior é ainda verificada aquando se analisa a satisfação no seu formato bipartido – extrínseca e intrínseca [Tabela 22]. Neste sentido, o peso percentual de indivíduos que se identificam com a empresa e detêm níveis de satisfação extrínseca, ultrapassam os que não se identificam com a empresa (81,7% contra 55,6%). O mesmo acontece no que respeita à satisfação intrínseca, isto é os trabalhadores que se encontram mais satisfeitos com os fatores intrínsecos do trabalho, são trabalhadores que se identificam com a sua instituição laboral (84,7%). Logo, estas duas variáveis relacionam-se de forma positiva – o aumento da satisfação advém do maior grau de identificação com a empresa.

Contudo, o coeficiente de correlação entre as variáveis, a um nível de significância estatística de 5%, revela-nos que não existe uma associação forte entre as variáveis [Tabela 23]. Apesar, do grau de identificação com a empresa influenciar os níveis de satisfação com a mesma, esta influência é de natureza fraca, embora positiva. Ou seja, à medida que os indivíduos identificam-se com a empresa, nas suas mais diversas ambivalências - valores, missão, política, modo de funcionamento -, a satisfação destes aumenta, quer seja relativa a fatores de natureza extrínseca, quer seja face a fatores de natureza intrínseca.

Tabela 23 – Correlação entre a Satisfação e o Grau de Identificação com a Empresa

		SATISFAÇÃO NO TRABALHO	
		Extrínseca	Intrínseca
Identificação com a empresa	Coeficiente de Correlação	0,28	0,25
	Significância	0,00	0,01
	N	105	105

***Spearman's Rho – significância a 0.05**

Nesta lógica, procede-se ao estudo da relação existente entre os valores do trabalho e a satisfação. Retoma-se a ideia de que os valores referem-se a convicções básicas acerca de determinados modos de conduta e condições de existência, em detrimentos de outros (Robbins, 2007). Em consequência, os valores agrupam-se e constituem os sistemas de valores ou sistemas valorativos, que caracterizam os indivíduos que os detêm. Dentro dos seus sistemas valorativos, eles podem ser hierarquizados de acordo com a sua intensidade permitindo compreender as atitudes, motivações e comportamentos dos indivíduos, bem como influenciar e interpretar a própria realidade social. Deste modo, ao aplicar-se o coeficiente de correlação entre as duas variáveis – valores e satisfação -, percebe-se a intensidade e direção da sua relação [Tabela 24].

Tabela 24 – Correlação entre os Valores do Trabalho e a Satisfação no Trabalho

		SATISFAÇÃO NO TRABALHO	
		Extrínseca	Intrínseca
Materialistas	Coefficiente de Correlação	0,01	0,03
	Significância	0,90	0,77
	N	110	110
Individualistas	Coefficiente de Correlação	0,13	0,16
	Significância	0,16	0,09
	N	110	110
Sociais	Coefficiente de Correlação	0,03	0,06
	Significância	0,78	0,54
	N	111	112
Interacionais	Coefficiente de Correlação	0,09	0,11
	Significância	0,38	0,27
	N	110	112

***Spearman's Rho – significância a 0.05**

Deste modo, procedeu-se ao cálculo das correlações existentes entre a Satisfação no Trabalho – extrínseca e intrínseca -, com os Valores do Trabalho – materialistas, individualistas, sociais e interacionais. Este cálculo permitiu verificar que existe uma associação fraca entre as variáveis sempre de natureza positiva. Do mesmo modo, que a significância dos resultados permitem-nos aceitar a hipótese de nulidade, constatando que os valores não exercem influência sobre a satisfação dos trabalhadores. A pertinência da análise da satisfação ganha evidência nestes resultados, na medida em que é fundamental perceber quais os fatores que estão na sua origem e que contribuem para o seu aumento ou diminuição. Contudo, verificamos através da nossa amostra, tendo em conta as suas especificidades que os valores na sua estrutura fracionada em materialistas, individualistas, sociais ou interacionais não exercem influência direta nos níveis de satisfação, quer sejam de natureza intrínseca, quer sejam de natureza extrínseca.

Num esforço de sintetizar a análise desenvolvida ao longo da investigação, recupera-se a abordagem de Maria de Lurdes Rodrigues (1995) acerca dos desafios e exigências que se têm colocado às entidades empregadoras deste o período de adesão à Comunidade Europeia. Na sua análise, a autora apresenta uma noção de satisfação, definida como um indicador de perceção que indica a distância entre as expectativas dos indivíduos e as recompensas intrínsecas e extrínsecas do trabalho (Rodrigues, 1995). Tendo em conta esta noção, a investigadora verifica que os níveis de satisfação no trabalho são positivos e transversais aos inquiridos, face à sua

situação profissional. No entanto, em 1994, os indivíduos manifestam-se mais insatisfeitos com aspetos como a remuneração e as características e contextos de trabalho. Também a nossa amostra, revela que os indivíduos manifestam-se mais insatisfeitos com os aspetos extrínsecos do trabalho - horários, remunerações, condições físicas de trabalho, segurança e estabilidade -, em detrimento dos aspetos intrínsecos [Tabela 25].

Tabela 25 – Síntese da relação entre os Significados, Valores e Satisfação no Trabalho

		RELAÇÃO ENTRE OS SIGNIFICADOS, VALORES E SATISFAÇÃO		
		f _i	N	Ordem
Significados do Trabalho	Instrumental	29	110	4°
	Moral	98	114	2°
	Social	115	119	1°
	Simbólico	51	108	3°
Valores do Trabalho	Materialistas	101	115	4°
	Individualistas	112	115	2°
	Sociais	105	117	3°
	Interacionais	115	117	1°
Satisfação no Trabalho	Extrínseca	79	112	2°
	Intrínseca	85	114	1°

Deste modo, a autora refere que os resultados revelam «o baixo nível de expectativas e exigências em relação à situação profissional e, eventualmente para compensar o baixo nível de expectativas, uma atitude instrumental perante o trabalho» (Rodrigues, 1995, p. 47-48). Consequentemente, os inquiridos foram solicitados a manifestarem a sua preferência por situações em se opunham os valores materiais (ganhar mais), a valores hedonistas (tempo livre), a valores expressivos (trabalho interessante), e, por último, ao prestígio. Os resultados revelam de novo uma orientação predominantemente materialista (Rodrigues, 1995, p. 52).

Contudo, a nossa amostra opõe-se a esta abordagem de 1991-1994, realizada por Maria de Lurdes Rodrigues (1995). Verifica-se portanto, uma atribuição de significados sociais (utilidade do trabalho para a sociedade, possibilidade de sociabilidade e interação) e morais ao trabalho (trabalho como dever ou direito concebidos aos sujeitos), em detrimento de significados simbólicos (reconhecimento, autorrealização) ou instrumentais (valorização da dimensão económica e remuneratória). Destes resultados incorre a necessidade de teorizarmos acerca da conjuntura económica atual no contexto nacional, bem como acerca das oportunidades de inserção laboral reduzidas e enfatizadas pelos elevados níveis de desemprego.

No entanto, Rui Brites Silva (1998) constata que a satisfação com o trabalho relaciona-se com o ressurgimento dos valores individualistas. Por isso, o autor conclui a necessidade de equacionar novos valores subjacentes ao trabalho, incitando a uma maior atenção às representações sociais acerca do trabalho e às relações que o constituem, em detrimento dos aspetos mais físicos e estruturais. A análise da nossa amostra revela a manifestação de valores interacionais (convivialidade, clima organizacional, camaradagem entre colegas), seguindo-se como refere Rui Silva (1998) pelos valores individualistas (autorrealização, progressão na carreira, valorização e reconhecimento social), só depois aparecem os valores sociais (utilidade do trabalho e benefício para os demais) e os materialistas (bem estar económico e remunerativo).

A economista Sandrina Berthault Moreira (2012) recorreu ao Quarto Inquérito Europeu às Condições de Trabalho, realizado pelo Eurofund em 2005. Deste modo, a autora verifica a existência de elevados níveis de satisfação, pelo que cerca de 85% dos inquiridos manifestam-se satisfeitos com as condições de trabalho. Também a nossa amostra prima pela satisfação dos seus trabalhadores, pois 74% dos inquiridos revelam-se satisfeitos ou muito satisfeitos com o seu trabalho. Desta satisfação ressalva-se que 85 dos indivíduos encontram-se satisfeitos com os aspetos intrínsecos do trabalho, e 79 com os aspetos extrínsecos. No entanto, note-se que o mesmo indivíduo poderá manifestar níveis de satisfação extrínsecos e intrínsecos, bem como diferentes tipos de valores ou até atribuir mais que um significado ao trabalho. As fronteiras são ténues e os contextos ou experiências que os trabalhadores protagonizam influenciam as suas representações e conceções laborais. Por fim, salienta-se a importância das teses da passagem da sociedade de valores materialistas para uma sociedade de valores pós-materialistas, na conceção de Jorge Vala (2000), o qual refere a tendência crescente para a sobreposição dos fatores intrínsecos (qualidade de vida, bem-estar, realização do *self*, participação, autoexpressão) em detrimentos dos fatores extrínsecos.

Conclusão

A multidisciplinariedade recorrente nas ciências sociais é evidente no estudo dos fenômenos do trabalho, mas sobretudo na análise dos valores, atitudes sociais e satisfação dos indivíduos perante o trabalho. A psicologia social e a sociologia têm desenvolvido instrumentos no domínio da investigação empírica que permitem um maior esmiuçamento desta problemática, sobretudo no que respeita aos sistemas de representações, valores e comportamentos. Neste sentido, estas investigações evidenciam que as atitudes configuram-se em função das intencionalidades dos indivíduos (valores), constituindo-se como realidades complexas e temporalmente constantes (satisfação).

As teorias que se vêm desenvolvendo em torno dos valores do trabalho demonstram que este fenómeno apresenta-se associado à sua dimensão instrumental, baseada na satisfação das necessidades dos sujeitos, embora não se descure a importância de outros aspetos que o constituem. É na Escola do Desenvolvimento, que a satisfação no trabalho torna-se relevante enquanto objeto analítico, tendo por base a ideia de que o fenómeno não depende exclusivamente de fatores extrínsecos, mas também de fatores intrínsecos (Branco, 2012). Em sequência, relaciona-se a insatisfação com as condições de trabalho, estilos de supervisão e até com os salários, atribuindo-se especial importância à necessidade de contemplar os elementos motivadores nas intervenções feitas sobre os níveis de satisfação dos trabalhadores. Maslow (1954) com a sua teoria das necessidades defende que os indivíduos procuram satisfazer um conjunto de carências organizadas hierarquicamente desde a autorrealização, a estima, a pertença, a segurança e as fisiológicas. As mesmas coexistem em simultâneo, embora com relevâncias diferenciadas entre os indivíduos. Por outro lado, a satisfação apresenta-se como um produto do conjunto de fatores que influenciam a motivação dos indivíduos, tendo em vista a satisfação das suas necessidades (Herzberg, 1959).

No relacionamento dos valores com a satisfação – problemática em análise nesta investigação -, recorre-se ao domínio científico para constatar que a satisfação depende de vários fatores. Num primeiro momento, associa-se ao desempenho profissional ou há produtividades dos indivíduos, na medida em que alguns autores constatarem que indivíduos que desempenham melhor as suas tarefas e são recompensados apresentam níveis mais satisfatórios com o trabalho (Alcobia, 2002). Por outro lado, o clima organizacional também parece relacionar-se positivamente com a satisfação, favorecendo as relações de solidariedade entre colegas. Das várias teorias desenvolvidas, destaca-se o modelo dinâmico da satisfação no trabalho, desenvolvido por Bruggeman, Groskurth e Ulich (1975), tendo por base a premissa de

que a satisfação no trabalho é resultado da interação do indivíduo com a sua situação concreta de trabalho, onde a satisfação varia proporcionalmente com o poder de controlo sobre essa situação (Ferreira, Neves, Caetano, 2011).

No âmbito nacional, também tem sido desenvolvidos esforços para percorrer teórica e empiricamente a problemática do trabalho, seus valores e satisfação. Destacam-se, os autores Jorge Vala, Maria Monteiro, Luísa Lima e António Caetano (1994), os quais desenvolveram um estudo, com o intuito de perceber de que forma se manifestava a satisfação organizacional, tendo como amostra, os quadros de uma empresa nacional. Os autores concluem que quanto mais controlo for percebido sobre a situação de trabalho, maior será o nível de satisfação com o trabalho. Num outro sentido, verificaram também uma correlação positiva entre a satisfação e a concretização das expectativas, nomeadamente as expectativas que se prendem com valores intrínsecos.

Maria de Lurdes Rodrigues (1995) analisa as atitudes da população portuguesa perante o trabalho, salientando a centralidade do trabalho na organização e no funcionamento dos processos sociais individuais e coletivos. Relativamente, aos níveis de satisfação e insatisfação com o trabalho, os inquiridos declaram-se satisfeitos ou até muito satisfeitos com a sua situação laboral. Daqui decorre que os fatores que provocam a insatisfação (fatores materiais) são de natureza diferenciada dos que promovem a satisfação (fatores intrínsecos). Por fim, adota a lógica da triangulação para explicar as orientações dos indivíduos face ao trabalho, demonstrando a existência de três fatores: materiais (ganhar dinheiro, segurança), expressão individual (realização, conhecer outras pessoas), e utilidade social (útil à sociedade, um dever, ser respeitado) (Rodrigues, 1995). Com estes constata que a dimensão mais valorizada é a material ou de sobrevivência, seguida da oportunidade de expressão individual.

Consequentemente, todo o processo de investigação aqui descrito não permite a generalização à população ativa, ou aos trabalhadores industriais que se assemelham às características da amostra. O intuito deste estudo foi sempre perceber a relação existente entre a satisfação e os valores, num contexto muito específico e particular – uma empresa do sector industrial. Contudo, os resultados apresentados podem ser benéficos para a própria empresa, na medida em que foram abordados os seus níveis de satisfação e os aspetos mais valorizados pelos seus trabalhadores. Assim, com estes dados a empresa pode ter um *feedback* dos níveis de satisfação dos seus empregados, bem como perceber quais os aspetos que deve melhorar ou ter em conta para corresponder de forma mais adequadas às expectativas dos indivíduos que a constituem. Por outro lado, há que ressaltar que esta investigação permite fazer uma espécie de

ponto da situação da literatura acerca dos significados, valores, atitudes e satisfação no trabalho, bem como perceber a adequação ou não de determinados estudos à realidade atual.

Deste modo, faz-se um levantamento das principais conclusões que a investigação nos permitiu retirar, com o intuito de suceder à verificação das hipóteses teóricas de trabalho. Assim, conclui-se que mais de metade dos indivíduos identificam-se com a empresa (64 em 111), dos quais se destacam os que têm uma escolaridade correspondente ao ensino secundário. A relação entre o grau de identificação com a empresa e a escolaridade é positiva, na medida em que à medida os indivíduos com mais escolaridade são os que mais se identificam com a empresa. Relativamente à idade, verifica-se que os que menos se identificam com a empresa são os que detêm entre 20 e 29 anos. Do mesmo modo que à medida que aumenta a idade, mais os indivíduos tendem a identificar-se com a empresa. No que concerne à profissão, constata-se que o grau de identificação é semelhante entre as categorias profissionais, embora sejam os engenheiros, os que mais se identificam com a empresa. O salário comporta-se da mesma maneira, destacando-se o escalão dos 501 a 750€ como os que mais se identificam. Por outro lado, a análise permitiu concluir que à medida que aumenta o grau de identificação com a empresa, os indivíduos tendem a revelar-se mais satisfeitos no trabalho. Logo, confirma-se a hipótese teórica *Os indivíduos que se identificam com a empresa apresentam-se mais satisfeitos no trabalho*. Contudo, ressalva-se que as correlações entre as variáveis embora sejam de natureza positiva, não são muito fortes.

Face à importância do trabalho, de acordo com os estudos realizados anteriormente, verifica-se que a família é a esfera mais importante para os indivíduos, seguindo-se de imediato o trabalho. Só depois aparecem os amigos, o lazer, a religião ou a política. Deste modo, verifica-se a centralidade relativa do trabalho, em função de outras esferas que os trabalhadores atribuem mais importância, como é o caso da família.

No que respeita aos significados do trabalho, concluiu-se que existe uma transversalidade das características sociodemográficas em função dos diferentes significados. Isto é, quer seja no significado simbólico, instrumental, social ou moral, predomina o ensino básico 3º ciclo ou o ensino secundário, as idades entre os 20 e os 49 anos, as categorias profissionais operárias (nomeadamente, os serralheiros, carpinteiros e os *outros*), bem como os níveis salariais situados entre os menos de 500€ até 750€. Assim, as hipóteses teóricas, “com o aumento da idade, os indivíduos atribuem um significado instrumental ao trabalho” e “os indivíduos com mais escolaridade atribuem um significado simbólico ao trabalho”, não foram corroboradas pela análise.

O mesmo se processa com os valores do trabalho. Estes caracterizam-se nas suas diferentes ambivalências – materialistas, individualistas, sociais e interacionais -, por indivíduos com o ensino secundário e com idades compreendidas entre os 30 e os 49 anos. Predominam as categorias profissionais associadas ao operariado e os salários entre os menos de 500€ e os que usufruem entre 751€ e 1000€. Já no que respeita à satisfação no trabalho, assiste-se à constatação de que a amostra revela-se no geral satisfeita ou muito satisfeita com o trabalho, assumindo uma percentagem de 74% dos inquiridos. Em sequência, verifica-se que os menos satisfeitos são os trabalhadores com o ensino secundário, enfatizando-se a premissa de que a satisfação aumenta com o nível de escolaridade. Por outro lado, os indivíduos mais satisfeitos são os que detêm menos de 20 anos ou mais de 60 anos, e os insatisfeitos são os que se situam em idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos. No que concerne às categorias profissionais, destacam-se os administrativos como os menos satisfeitos, e os operários e engenheiros como os mais satisfeitos. Quanto ao salário, é possível assistir-se ao aumento da satisfação em função do aumento do nível salarial, corroborando-se a hipótese de que *quanto maior o salário que os indivíduos auferem, mais elevado é o seu grau de satisfação no trabalho*.

Um último aspeto a reter é a relação entre os valores e a satisfação. Embora as correlações existentes entre estes dois fenómenos sejam fracas, é possível verificar-se que os indivíduos manifestam valores interacionais e individualistas face ao trabalho em detrimento dos valores sociais ou materialistas. Do mesmo modo que, manifestam maiores níveis de satisfação intrínseca no trabalho. Assim, verificam-se as hipóteses teóricas de que “quanto maior a importância dos valores materialistas para os indivíduos, maior é a sua satisfação com os aspetos extrínsecos do trabalho”, e consequentemente “quanto maior a importância dos valores interacionais para os indivíduos, maior é a sua satisfação com os aspetos intrínsecos do trabalho”.

No entanto, faz parte da humildade do investigador reconhecer as suas fragilidades teórico-empíricas e os possíveis erros que possa ter cometido ao logo da sua análise. Assim, salienta-se a importância da reflexão contínua, numa tentativa de reconhecimento de possíveis enviesamentos ao longo do processo de investigação, com o intuito do seu melhoramento futuro. Num primeiro momento, salientam-se os condicionalismos de foro empírico. Neste incluem-se as especificidades da amostra selecionada, como por exemplo a predominância masculina e ausência de mulheres na amostra, o que impossibilitou uma análise por género e a perceção da influência desta variável na satisfação, nos valores e significados do trabalho. Outro aspeto foi a quantidade de respostas válidas a cada pergunta, o que nos dava um N variado para cada questão. Dizem alguns estatísticos que a fiabilidade dos dados pode ficar condicionada

por esse aspeto, embora esta premissa não seja consensual. Outra ressalva empírica prende-se com a construção das categorias profissionais, nomeadamente da que se designava por *Outros*, a qual contemplava uma heterogeneidade de profissionais, os quais poderia comprometer a captação de determinadas especificidades, embora a sua expressividade não fosse muito visível. Num segundo momento interessa também fazer um levantamento das fragilidades teóricas da investigação. Estas prendem-se com a ausência de possíveis estudos existentes acerca da problemática em análise, mas que não foram encontrados ou utilizados aqui. Acrescenta-se ainda os condicionalismos pessoais como o tempo, os recursos, as disponibilidades e a motivação que estão sempre presentes no decurso de qualquer investigação e que exercem a sua influência sobre qualquer investigador.

Por fim, a investigação não termina aqui, neste momento. Ela é sempre um processo contínuo e dinâmico, necessário ao conhecimento das sociedades, dos fenómenos e dos indivíduos que as constituem. Por isso, importa ressaltar os aspetos que poderiam ter sido abordados, que fariam sentido, mas que sobretudo abram janelas para investigações futuras acerca desta problemática. Então, inicia-se o levantamento das questões futuras referindo que não foram contemplados os aspetos relacionados com os níveis de absentismo ou o chamado *burnout* (estado de fadiga, cansaço físico e psicológico). Estes fenómenos estão também relacionados com a satisfação no trabalho, pelo que o seu reconhecimento permite a constatação da necessidade de políticas ativas dentro das empresas, no que respeita à qualidade do trabalho, de forma a proporcionar melhores níveis de satisfação aos indivíduos. Por isso, questiona-se se os níveis de absentismo não serão uma consequência da insatisfação no trabalho, e se esta não advém de estados de exaustão dos trabalhadores.

Por outro lado, a evolução do mundo do trabalho foi caracterizada por uma recuperação do seu encanto, convertendo-o progressivamente numa atividade voluntária, consciente e livre (Vázquez, 2008, p. 140). Nesse momento, a empresa transformou-se num espaço democrático, no qual se tinha em conta as opiniões e capacidades dos trabalhadores que a integram. Será que atualmente é visível este ambiente laboral? A pressão do mercado, das crises económicas e financeiras não têm afetado a relação empresa-trabalhadores? Como se comportam os níveis de satisfação dos trabalhadores face ao mercado laboral e aos obstáculos que este tem colocado?

E por fim, há também que perceber toda a evolução do fenómeno da satisfação e dos valores no trabalho, tendo em conta o contexto nacional em termos comparativos com o contexto europeu. Jorge Vala (2000) constatou que existe uma possível relação entre «desenvolvimento económico-social, valores pós-materialistas e valores intrínsecos do trabalho» (Vala, 2000, p. 76). Neste sentido, os resultados demonstraram a maior importância

dos valores extrínsecos nos países menos desenvolvidos, ao passo que nos países desenvolvidos a relevância é distribuída de igual forma. Paralelamente, constatou que os portugueses se manifestam insatisfeitos face à concretização dos valores extrínsecos do trabalho, ao passo que para os mesmos, os valores intrínsecos parecem encontrar uma expressão satisfatória no seu trabalho. Simultaneamente, nos países menos desenvolvidos, como Portugal, as pessoas dão maior relevância aos valores extrínsecos. Por outro lado, os resultados revelam ainda que a satisfação no trabalho está mais relacionada com a perceção de realização dos valores extrínsecos como a remuneração ou a segurança no emprego, embora esta tendência tenha-se matizado em Portugal.

Mais tarde, em 2004, o European Social Survey (ESS round 2) estuda os valores do trabalho, questionando os inquiridos sobre a sua importância. Destes aferiu-se que os europeus dão mais importância à segurança no emprego e há possibilidade de conciliação do trabalho com outras esferas (nomeadamente, a família), em detrimento da remuneração ou até da possibilidade de promoção. Face à crise atual, poderemos assistir à manifestação destes resultados? Será que os indivíduos continuam a valorizar os mesmos aspetos? Onde se coloca Portugal ao nível do grau de satisfação dos seus trabalhadores, em termos europeus e mundiais? Na verdade, o fenómeno da satisfação no trabalho está imbricado com a intersubjetividade dos indivíduos e dos contextos socioeconómicos, dificultando o trabalho das ciências sociais e da sociologia, na compreensão dos comportamentos.

Bibliografia

ALCOBIA, Paulo (2002) – Atitudes e Satisfação no Trabalho. In FERREIRA, J. M. Carvalho; NEVES, José; CAETANO, António (2011) – *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Escolar Editora. ISBN 978-972-592-297-2.

ANTUNES, Ricardo (2007) – *Diez tesis sobre el trabajo del presente y una hipótesis sobre el futuro*. In *Realidad Económica* 232. pp. 29-48.

AUGUSTO, André Guimarães (1998) – *O fim da centralidade do trabalho?*. Revista Pesquisa & Debate. São Paulo. vol. 9. nº. 2. pp. 87-104. ISSN 1806-9029.

BERNARD, F. de (1997) – *La cite du chômage*. Edições Verticales. ISBN 2843350840.

BRANCO, Lídia Spencer (coord.) (2012) – *Condições e Satisfação no Trabalho*. Revista Dirigir: Separata Higiene e Segurança Psicológicas no Trabalho. nº 117. ISSN 0871-7354.

CAETANO, José; GALEGO, Aurora; COSTA, Sofia (2005) – *Portugal e o alargamento da União Europeia: alguns impactos socio-económicos*. *Análise Social*. Vol. XL (175). pp. 255-278. ISSN 2075-9517.

CASTEL, Robert (1995) - *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*. Edições Paris: Gallimard. ISBN 2-07-040994-5.

COLLER, Xavier (2000) – *Estudio de casos*. Cuadernos Metodológicos. nº 30. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. ISBN 84-7476-295-2.

CÓRDOBA, Esteban; CECCARINI, Eliana (2008) – *Centralidad del trabajo y valores, su influencia en el bienestar psicológico laboral*. Disponível em: <http://www.docpsychology.info/?f=19&l=3&d=58&n=Centralidad%20del%20trabajo%20y%20valores,%20su%20influencia%20en%20el%20bienestar%20...&>. Última consulta em: 5 de setembro de 2014.

CRUZ, Manuel Braga da (2008) – *Teorias Sociológicas: Os Fundadores e os Clássicos*. Fundação Calouste Gulbenkian. I vol. ISBN 978-972-31-0379-3.

FERRÃO, João (1985) - *Recomposição social e estruturas regionais de classes (1970-81)*. *Análise Social*. vol. XXI (87-88-89). 3.º- 4.º- 5.º. pp. 565- 604. ISSN 2075-9517.

FERREIRA, J. M. Carvalho; NEVES, José; CAETANO, António (2011) – *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Escolar Editora. ISBN 978-972-592-297-2.

FREIRE, João (2001) – *Sociologia do Trabalho: uma introdução*. Edições Afrontamento. ISBN 972-36-0601-1.

FREIRE, João (coord.) (2000) - *Atitudes face ao emprego, trabalho e tempo livre: os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa*. Observatório do Emprego e Formação Profissional. Estudos e Análises. ISBN 972-732-599-8.

FRIEDBERG, Erhard (1988) - *Pour l'analyse sociologique des organisations*. In Revue POUR. n°28, Paris.

GONÇALVES, Carlos Manuel (2004) – *Trabalho: Novas interrogações e novos desafios*. In Actas dos ateliers do Vº Congresso Português de Sociologia. Sociedades Contemporâneas: Reflexividade e Acção. Atelier: Mercados, Emprego e Trabalho.

HOORNA, André van; MASELAND, Robbert (2008) - *Weber, Work Ethic And Well-Being*. Disponível em: http://www.ugr.es/~teoriahe/RePEc/gra/paoner/per08_07.pdf. Última consulta: 5 de setembro de 2014

INGLEHART, Robert (1977) – *The Silent Revolution: Changing Values and Political Styles Among Western Publics Limited Paperback Editions*. Princeton University Press. ISBN 9780691075853.

MATEUS, Augusto (1992) – *A economia portuguesa depois da adesão às Comunidades Europeias: transformações e desafios*. Análise Social. Vol. XXVIII (118-119). Pp. 655-671. ISSN 2075-9517.

MOREIRA, Sandrina Berthault (2012) – *Indicadores de qualidade do emprego: uma aplicação a Portugal no contexto da união europeia*. Revista Organizações e Trabalho. APSIOT. n° 37-38. ISSN 0871-4835.

MORIN, Estelle M. (2001) – *Os sentidos do trabalho*. Revista de Administração de Empresas (RAE). São Paulo, vol. 41. n° 3. Pp. 8-19. ISSN 2178-938X.

MORIN, Estelle M. (2004) – *The meaning of work in modern times*. In Conference of 10th World Congress on Human Resources Management. Disponível em: http://web.hec.ca/criteos/fichiers/upload/MOW_in_MTimes_EMM200804.pdf. Última consulta: 5 de setembro de 2014.

NOON, Mike; BLYTON, Paul (2002) - *The Realities of Work*. New York: Palgrave Macmillan. ISBN 9780333984581.

OFFE, Claus (1985) – *Capitalismo Desorganizado: Transformações Contemporâneas do Trabalho e da Política*. São Paulo: Editora Brasiliense. ISBN 85-11-09048-7.

PINHO, Manuel Correia de (2012) – *O euro e o crescimento da economia portuguesa: uma análise contrafactual*. Análise Social. Vol. XLVII (203). ISSN 2182-2999.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van (2008) - *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Editora: Gradiva. ISBN 9789726622758.

RAMOS, Alice (2000) – Centralidade do Trabalho. In CABRAL, Manuel V.; VALA, Jorge; FREIRE, João (2000) – *Trabalho e Cidadania: Atitudes Sociais dos Portugueses I*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. ISBN 972-671-059-6.

ROBBINS, Stephen P. (2007) - *Comportamento Organizacional*. Editora Pearson, Prentice Hall. ISBN 9798576050024.

RODRIGUES, M^a de Lurdes (1995) – *Atitudes da população portuguesa perante o trabalho*. Revista Organizações e Trabalho. APSIOT. n.º 14. ISSN 0871-4835.

SALANOVA, M.; GRACIA, F.J.; PEIRÓ, J.M. (1996) - Significado del trabajo y valores laborales. In PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. (1996) - *Tratado de Psicología del Trabajo*. Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis. vol. II. ISBN: 8477384347.

SILVA, Rui Brites da (1998) – *Para uma análise da Satisfação com o Trabalho*. Revista Sociologia, Problemas e Práticas. n.º 26. pp. 119-178. ISSN 0873-6529.

STOTZEL, Jean (1963) – *La conception actuelle de la notion d'attitude en psychologie sociale*. Sondages. n.º 2.

VALA, Jorge (2000) – Mudanças nos Valores associados ao trabalho e satisfação com o trabalho. In CABRAL, Manuel V.; VALA, Jorge; FREIRE, João (2000) – *Trabalho e Cidadania: Atitudes Sociais dos Portugueses I*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. ISBN 972-671-059-6.

VALA, Jorge; MONTEIRO, M^a Benedicta; LIMA, Luísa; CAETANO, António (1994) - *Psicologia Social das Organizações: Estudos em Empresas Portuguesas*. Oeiras: Celta Editora. ISBN: 9728027192.

VÁZQUEZ, José Francisco Durán (2008) - *Constitución, crisis y reconfiguración del valor moral del trabajo en el postfordismo*. Revista Sociologia, Problemas e Práticas. n.º 56. pp. 129-148. ISSN 0873-6529.

VEIRA, José Luis Veira; GOY, Celia Muñoz (2004) - *Valores y actitudes del trabajo en Europa Occidental*. RES: Revista Española de Sociología. n.º 4. pp. 51-66. ISSN 1578-2824.

Anexos

Anexo I – Guião da Entrevista Exploratória

TEMA	OBJETIVOS	TÓPICOS	TEMA A DESENVOLVER
Perfil do entrevistado	Caracterizar o inquirido demograficamente em função das variáveis de género, idade, estado civil, profissão, escolaridade.	Sexo Idade Escolaridade Estado civil Profissão Funções	Que idade tem? Qual o seu grau de escolaridade? Qual o seu estado civil? Qual é a sua profissão? Que funções desempenha na empresa onde trabalha?
Significados do trabalho	Entender a conceção de trabalho para o indivíduo. Perceber que tipo de significado é atribuído ao trabalho (instrumental, simbólico, social, ético ou moral). Compreender qual a centralidade que o trabalho adquire na vida do entrevistado.	Conceção de trabalho Centralidade do trabalho Significados do trabalho	Importância do trabalho na vida do inquirido Representações acerca do trabalho e do papel que este desempenha na vida do sujeito
Valores e atitudes perante o trabalho	Perceber o que os entrevistados valorizam mais no trabalho. Percecionar o tipo de atitudes que os entrevistados manifestam perante o trabalho.	Valores do trabalho Atitudes perante o trabalho (materialistas, individualistas, sociais, e interacionais)	Aspetos que são valorizados no trabalho e aspetos que desvaloriza no mesmo. Atitudes desenvolvidas perante o trabalho.
Satisfação no trabalho	Compreender os níveis de satisfação dos entrevistados face ao seu trabalho. Perceber o que os entrevistados representam como um trabalho satisfatório.	Satisfação no trabalho	Representações acerca dos níveis de satisfação no trabalho por parte do indivíduo. Quais os aspetos que contribuem para a satisfação e insatisfação do indivíduo no trabalho.

Anexo II – Grelhas de análise das entrevistas exploratórias

SIGNIFICADO DO TRABALHO

Variáveis	Palavras-chave	Excertos das entrevistas	Análise
<i>Instrumental</i>	Necessidade	<p>E1: «o trabalho é uma necessidade para viver. (...) para sobreviver neste mundo, porque tudo depende do fator dinheiro, então temos de trabalhar para conseguir o dinheiro, para conseguir os bens necessários para sobreviver (...) Um bem necessário»;</p> <p>E2: «Com muito gosto, e tem sempre muito valor porque é rentável chegar ao fim do mês e ter benefícios em receber o meu ordenado (...) Porque tu sem o trabalho não vives»;</p> <p>E3: «O trabalho para mim é isso, é a forma de a gente ganhar dinheiro para poder subsistir, para poder sobreviver.»;</p>	<p>O significado do trabalho baseia-se, para os entrevistados, na necessidade de trabalhar para auferir de uma remuneração. Esta remuneração é vista como um bem necessário para sobreviver e sustentar os encargos dos entrevistados, sejam de natureza familiar, seja de cariz individual. Portanto, o trabalho é um meio de sobrevivência, subsistência, de aquisição de rendimentos. Esta conceção apresenta-se transversal a todos os entrevistados. De salientar que as dimensões ética/moral ou social não são referidas pelos indivíduos.</p>
	Remuneração		
<i>Simbólica</i>	Forma de sobreviver	<p>E1: «O trabalho é uma maneira de as pessoas se realizarem, tanto humanamente como profissionalmente. (...) trabalho assim dignifica a pessoa, acho que também dignifica. Chegar ao fim e dizer assim: eu construí isto, olha consegui fazer isto, fiz aquilo... e ganhei dinheiro e adquiri aquilo, comprei aquilo. Também é um meio de sentir-se realizado»;</p>	
	Autorrealização		
	Dignificação		

IMPORTÂNCIA DO TRABALHO

Variáveis	Palavras-chave	Excertos das entrevistas	Análise
<i>Elemento estruturador</i>	Centralidade do trabalho	<p>E1: «Hoje em dia vivemos em função do trabalho»;</p> <p>E2: «O trabalho é muito importante para toda a gente. É assim, a gente primeiro temos o trabalho, e depois nas horas vagas vamos ter com os amigos ou com a família, há sempre tempo para tudo»;</p> <p>E3: «Tem importância de... se eu não tivesse trabalho iria ser uma pessoa daquelas dependentes de subsídio. (...) para mim a única coisa que eu vejo no trabalho é a forma de a gente poder trabalhar, puder ganhar dinheiro para levar uma vida digna. É assim, o trabalho infelizmente temos que colocar em primeiro lugar, infelizmente. Porque se fossemos a ver bem, se fossemos e medir bem, teria que ser a família em primeiro mas como eu se passar muito tempo com a família tenho que perder o trabalho. (...) Portanto, eu tenho que por, infelizmente, eu tenho que por o trabalho em primeiro de tudo e segundo a minha família, e depois o lazer, depois umas viagens, umas férias, um jogo de futebol, andar de bicicleta, os <i>hobbies</i> que a gente possa ter. Mas primeiro de tudo está o trabalho. O trabalho é o elemento central da minha vida, para mim é. (...) O trabalho leva-nos muito do nosso tempo e deixamos ficar outras coisas valiosas, deixamo-las ficar para trás, infelizmente.»</p>	<p>O trabalho apresenta-se para os entrevistados como um elemento estruturador das suas vidas. Embora reconheçam a importância das outras esferas, como a família e o lazer, sentido a necessidade de valorizar estes elementos, o trabalho aparece como o meio para sustentar estas esferas. Contudo, o tempo dispensado para o trabalho é conciliável com a família ou até com os <i>hobbies</i> dos indivíduos, embora salientem que gostariam de poder dispensar mais desse tempo nas atividades extralaborais.</p>
	Necessidade do trabalho para sustentar as outras esferas da vida		
<i>Elemento não estruturador</i>	Trabalho em 2º plano	<p>E1: «Penso que o trabalho deveria ser uma coisa que estivesse em segundo plano, porque temos de ter outros objetivos como o lazer, a família, a vida familiar e tudo. São mais importantes que o trabalho, mas vivemos em função do trabalho»;</p> <p>E2: «É assim, eu a colocar o trabalho... a primeira coisa está a família, mas em segundo ou terceiro lugar está o trabalho (...) Porque também não podemos só viver para o trabalho. Porque há tempo para tudo»;</p>	
	Importância da família		

VALORES/ATITUDES PERANTE O TRABALHO

Variáveis	Palavras-chave	Excertos das entrevistas	Análise
		<p>E1: «E ter condições para executar esse trabalho agora, se não tiver condições, nem tiver bom ambiente, acho que isso é negativo, para manter um bom trabalho. Ah sim, tem muita importância, os horários não serem excessivos, ahhh, e ter por exemplo fins-de-semanas, ou manter prontos um horário fixo, acho que é muito importante (...) E também o fator dinheiro é muito importante»;</p> <p>E2: «A gente se pudesse trabalhar... fazer aquilo que faz em oito horas pudesse fazer em seis horas e vir embora, era ótimo. Quem é que não queria? [risos] Mas somos obrigados a estar lá até às oito horas. (...) As condições de trabalho também é muito importante, mas isso... depende muito de vez em quando, dos patrões. Os patrões é que têm de fazer a segurança. (...) E o rendimento, se a gente puder... se houvesse meios para a gente puder ser mais rentável, que a gente pudesse tirar mais valor em dinheiro, era muito importante. (...) Sou prestável, tento fazer sempre o melhor possível. E mais depressa melhor porque estou a dar mais lucro ao patrão. Uma coisa que pode demorar duas e se eu puder fazer numa, é muito importante para o patrão e para mim porque fico... prontos, em vez de ter uma hipótese, ao fim do ano um valor, dois ou três ou quatro valores, se me puder dar dez, é bom. (...) Porque, a qualidade de um trabalhador depende... é assim: no setor onde ele trabalha, sempre limpeza. E ter sempre as ferramentas arrumadas, sempre com bom desempenho numa banca. Se tiver uma banca para trabalhar, não ter um grande lixo à volta dele, ter sempre cuidado, ter as ferramentas é como digo, estar sempre impecáveis. As condições de trabalho... não prejudicar o que está ao lado porque às vezes há colegas que não se importam de prejudicar o que está ao lado porque estão-se maribando, essas coisas assim. Há umas coisas que a gente tem que... quem está a trabalhar não fazer grandes pós, fazer pó quando se está a rebarbar, ou a limar madeiras, fazer... nem sempre se consegue, mas fazer o menos pó possível porque é bom para a saúde. E usar as suas coisas que são necessárias para o trabalho. Quando é possível usar-se uma máscara, usa-se uma máscara, uma proteção para os olhos, ou para isto ou para aquilo. É preciso essas coisas todas de higiene e segurança»;</p> <p>E3: «Eu faço pelo dinheiro, eu faço aquele trabalho, aquele ou outro, eu trabalho porque preciso do dinheiro. Porque se eu não precisasse do dinheiro, eu não trabalhava. Se eu tivesse muito dinheiro eu andava a passear, corria o mundo todo, era, corria o mundo todo, palavra. (...) Eu trabalhei sempre em função do dinheiro e trabalho por dinheiro. Eu trabalho por dinheiro, seja lá o trabalho que for, eu trabalho por dinheiro. O menos importante, muitas das vezes é a burocracia. E muitas das vezes é a burocracia... para se fazer uma coisa, dá-se muitas voltas, escreve-se muita coisa, faz-se muitos desenhos, quando que um artista, seja lá o trabalho que for, a pessoa olha para aquilo, já está a imaginar como é que há-de fazer, o que é que vai fazer... e a burocracia, muitas das vezes emperra o trabalho e não deixa que a gente faça aquilo que é preciso fazer, pronto. (...) É assim, as condições de segurança em primeiro de tudo devem ser respeitadas, muitas das vezes a gente não respeita a cem por cento. Porque não é muito prático na nossa profissão, muitas das vezes não é muito prático e eu que o diga... eu sou daquelas pessoas que penso: Se eu estou a ser pago, eu sei que tenho de trabalhar. Eu sei que não posso ir para a casa de banho meia hora ler o jornal. Eu sei que não posso andar lá às meias horas letra com este, na letra com aquele. Se eu sou, se eu estou a ser pago é para trabalhar.»;</p>	<p>Os entrevistados revelam de forma transversal a existência de valores materialistas em relação ao trabalho, na medida em que valorizam elementos como as condições de trabalho, o horário, a segurança laboral e sobretudo a remuneração auferida. O horário é tido como um elemento fundamental no trabalho, dado que o seu cumprimento revela uma obrigação, embora a possibilidade do número de horas ser reduzido, é visto de forma favorável pelos entrevistados. Já as condições de trabalho são referidas como um elemento que diz respeito não só aos trabalhadores, como também à entidade patronal, devendo ser cuidadas e proporcionadas por esta, mas cumpridas e respeitadas pelos seus empregados. Já a remuneração é o elemento mais enfatizado, na medida em que o trabalhador executa o seu trabalho pela necessidade de rendimento. A burocracia aparece como o confronto da experiência laboral <i>in loco</i>, isto é decorrente dos vários anos a trabalhar, com os novos trabalhadores habilitados academicamente, entrando em choque a experiência concreta com os conhecimentos de cariz mais teórico. Por sua vez, os valores de natureza individualista também são referidos, na medida em que os entrevistados salientam a importância do gosto pelo trabalho realizado, bem como a adoção de atitudes responsáveis, empenhadas e</p>
	<p>Condições de trabalho</p> <p>Horário</p> <p>Remuneração</p> <p>Segurança laboral</p> <p>Burocracia</p>		
	<i>Materialistas</i>		

<i>Individualistas</i>	Gosto pelo trabalho executado Responsabilidade Empenho Exigência	<p>E1: «O bom desempenho também é importante, sentir-se bem no trabalho. Gostar de fazer o trabalho que faço (...) Responsabilidade, bom desempenho. Ser responsável, ser exigente consigo mesmo para poder desempenhar um bom trabalho. E respeitador, não é?»;</p> <p>E3: «Eu acho que o mais importante é a pessoa sentir-se bem. É fazer aquilo que gosta... Eu gostava de ter outro tipo de trabalho. Eu gostava de ser, por exemplo, médico ou advogado, ou outra coisa qualquer, mas não cheguei lá, fiquei pelo caminho. Por isso o mais importante é sentir-me bem naquilo que faço.»;</p>	exigentes perante o mesmo. Contudo, um dos entrevistados reconhece o predomínio dos valores materialistas relativos ao trabalho e refere a necessidade de humanizar as relações laborais, salientando a progressiva perda do fator humano. Por fim, a par dos valores materialistas são também referidos os valores de natureza interacional, os quais reforçam a boa convivência, a interação e o respeito pelos demais, sejam os colegas como as chefias. A necessidade de ter relações amistosas, a chamada “camaradagem” torna-se fundamental para o exercício do papel de qualquer trabalhador.
<i>Sociais</i>	Humanidade	<p>E1: «Sabe, hoje em dia a gente no trabalho vive muito mais o materialismo e, perde-se muito o sentido humano, o sentido social, perde-se muito. Porque hoje vive-se mais o materialismo. E então, vive-se só em função do trabalho. Trabalho, trabalho, trabalho. E o fator humano, o fator social perde-se muito»;</p>	
<i>Interacionais</i>	Boa convivência Interação Respeito	<p>E1: «A boa convivência uns com os outros, o bom relacionamento uns com os outros que nós temos. Ah... o bom relacionamento com a entidade patronal. (...);»;</p> <p>E2: «Com uma boa companhia e, uma pessoa quando tem boa companhia a trabalhar à nossa beira ou um bom ambiente sente-se bem a trabalhar»;</p> <p>E3: «Deve ser uma pessoa que tenha capacidade para falar com outros e interagir, intercomunicar com uns e com outros, ser uma pessoa afável, uma pessoa que possa... que saiba conversar e que saiba ouvir, que saiba ensinar no caso e que tenha capacidade para aprender. Um bom funcionário acho eu que é assim, não pode ser mal-educado, não deve ser mal-educado, deve ser respeitador, respeitar os outros, e pronto. (...) Um bom funcionário deve ser isso tudo, deve trabalhar, deve fazer a sua obrigação e ser um bom companheiro, ser uma pessoa amiga.»</p>	

SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Variáveis	Palavras-chave	Excertos das entrevistas	Análise
<i>Extrínseca</i>	Boas condições Boa remuneração Regalias e benefícios	<p>E1: «Boas condições. Bom ordenado ou boa remuneração. (...) por exemplo a poluição, ter muito barulho, muita poluição, isso tudo (...) E às vezes, quando há interferências, ou quando as condições não são as melhores, ficamos saturados, ou nervosos, ou... então o trabalho não corre bem, e não estamos satisfeitos no trabalho.»;</p> <p>E2: «Se a gente ganhar um pouquinho, a gente não trabalha com muita satisfação. Claro é óbvio que a gente, a gente quando tem muita vontade de trabalhar, pode ter vontade de trabalhar... mas a gente não sendo rentável no dinheiro, a gente não consegue produzir aquilo que quer. Andamos sempre mal dispostos. (...) Porque vai logo com outra disposição de manhã trabalhar, trabalha durante o dia com outra disposição. (...) O que satisfaz mais o trabalhador é o objetivo, é o dinheiro. Fora o dinheiro... a melhor coisa para o trabalhador andar satisfeito é sempre o dinheiro, seja o que for. Todo o trabalhador trabalha por dinheiro. (...) Mas, eu vou trabalhar sempre por causa do dinheiro. A nossa vida é o nosso dinheiro, porque se a gente não fosse trabalhar não... se a gente não precisasse do dinheiro não íamos trabalhar.»;</p> <p>E3: «Devia haver uma coisa que está a perder, está-se a perder, infelizmente com este governo, ainda pior. Mas as empresas quando foram formadas foi para haver lucros e para dos lucros que há, serem divididos... haver uma parte social para ajudar quem está a produzir. E o patrão chegou a dizer-me a mim, que nos dava a nós este ordenado que estava a dar porque sabia perfeitamente que eramos nós que lhe damos a ganhar aquele dinheiro que ele tem. (...) Nós somos números. E estão faz com que o trabalhador muitas das vezes também se desleixe. Se a pessoa é bem paga, se a pessoa é respeitada tu trabalhas e dizer assim: o patrão até é meu amigo e tal. (...) Eles meterem lá muitos engenheiros, meterem muitos desenhadores, meterem muita coisa. E não haver aquela coisa de dizer assim «Oh pá, meteram aqui estes gajos mas isto desenvolveu». Mas a gente infelizmente vê que entraram para o escritório uma quantidade de pessoas, e a gente não vê nada. (...) Olha mas eu tenho a minha dignidade, tenho a minha dignidade, tenho o meu orgulho, não tenho medo de trabalhar, não tenho medo de trabalhar. Eu trabalho porque preciso, trabalho porque tenho que ganhar dinheiro, tenho que ganhar dinheiro para sustentar a vida que tenho. (...) Eu quanto menos ganhar menos faço. E uma das coisas que a gente, pronto, procura num trabalho, eu pelo menos, procuro num trabalho é isso, é sentir-me bem e ser compensado por trabalhar, por ganhar dinheiro. É o meu objetivo. Se me disser que vender balões dá muito dinheiro, eu vou vender balões. Vou.»;</p>	<p>A satisfação no trabalho é apontada como um fenómeno com dois pilares fundamentais: os elementos extrínsecos, e os elementos intrínsecos. Ambos são referidos pelos sujeitos como elementos que se complementam enquanto necessários para a satisfação do trabalhador. Por um lado, os elementos extrínsecos contemplam as boas condições de trabalho interligadas com a segurança física (comportamentos de higiene e segurança no trabalho), a boa remuneração relacionada sobretudo com uma compensação pela doação do trabalhador à empresa, e as regalias ou benefícios, associados aos aumentos ou prémios que a entidade empregadora deve proporcionar aos seus trabalhadores. Por outro lado, a satisfação intrínseca contempla o bom ambiente e a camaradagem, na medida em que é fundamental para os entrevistados existirem boas relações entre os colegas de trabalho e entre estes e as chefias, bem como um clima organizacional amistoso, respeitador e com diálogo. No mesmo modo que, os entrevistados referem a autorrealização como necessária à satisfação, já que os indivíduos devem gostar daquilo que fazem, para que se possam sentir bem e o possam fazer da melhor</p>

<i>Intrínseca</i>	<p>Bom ambiente</p> <p>Camaradagem</p> <p>Autorealização</p>	<p>E1: «Bom ambiente, bom ambiente de trabalho. E, bom ambiente, ao falar bom ambiente estava a falar entre camaradagem... camaradas, colegas, e a entidade patronal ou as chefias ou assim (...) Sentir-se realizado naquilo que se está a fazer (...) E que valeu a pena este dia, valeu a pena ir trabalhar porque saí satisfeito, saí realizado, sentiu-se bem com aquilo que fez. E a entidade patronal ocupa um bom espaço, um bom lugar porque eles têm que dar o exemplo»;</p> <p>E2: «Se a gente for para lá trabalhar sem um bom ambiente de trabalho, temos que nos dar muito bem com os colegas. Porque se a gente não se der bem com os colegas, o ambiente de trabalho não presta. Tanto vale ser com os encarregados, com os engenheiros, com o patrão. A gente tem de fazer aquilo que gosta, porque se a gente não fizer aquilo que gosta também não estamos satisfeitos.»</p> <p>E3: «É a pessoa gostar daquilo que faz. Um trabalho tem que ter... em primeiro de tudo teria de ser escolhido por nós. Teria de ser uma coisa que fosse eu a escolher, que dissesse assim: Eu gosto disto, gosto deste trabalho. Era bom que eu pudesse escolher o trabalho que gosto. Para me sentir realizado. (...) E acho que devemos ter boa camaradagem, devemos ser respeitados pelas chefias, devemos respeitar também porque para sermos respeitados devemos respeitar... acho que deve haver diálogo, deve haver camaradagem, que não existe em muitos trabalhos. (...) Portanto, eu acho que devia haver respeito, mútuo entre as chefias.»</p>	<p>maneira possível. Deste modo, a satisfação e os valores dos trabalhadores tocam-se em elementos fundamentais que permitem prosseguir a análise, abrindo caminho para a consolidação da investigação com outros métodos e técnicas <i>a posteriori</i>. Assim, decorre a necessidade de elaboração e aplicação do inquérito por questionário para apurar estas relações e evidências levantadas pelas entrevistas exploratórias.</p>
-------------------	--	--	--

Anexo III – Modelo do Inquérito por questionário

FACULDADE DE LETRAS DA UNIVERSIDADE DO PORTO
MESTRADO EM SOCIOLOGIA

Inquérito por Questionário

*Valores e Satisfação
no Trabalho: que
relação?*

INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

O presente inquérito insere-se no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Sociologia, da Faculdade de Letras da Universidade do Porto. A dissertação intitula-se «*Valores e Satisfação no Trabalho: que relação?*», a qual tem como principal objetivo perceber como se relacionam os valores que os trabalhadores detêm acerca do trabalho, e os seus níveis de satisfação com o mesmo. Toda a informação recolhida através deste inquérito por questionário é anónima e confidencial, tendo apenas finalidades estatísticas e académicas. Salienta-se que o questionário não é um teste, pelo que todas as respostas dadas não serão certas ou erradas, sendo de carácter individual.

Agradecemos a colaboração e disponibilidade no seu preenchimento.

PARTE I – CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA DO INQUIRIDO

1. **Sexo:** M F

2. **Idade:** _____ anos

3. **Qual é o seu estado civil?**

3.1. Solteiro

3.2. Casado

3.3. Separado/ Divorciado

3.4. União de Facto

3.5. Viúvo

4. **Naturalidade:**

4.1. Concelho: _____

5. **Nacionalidade:** _____

6. Nível de escolaridade mais elevado completo (responder mesmo que algum dos indivíduos já tenha falecido):

	Inquirido	Cônjuge/ companheiro (a)	Pai	Mãe
6.1. Não sabe ler nem escrever				
6.2. Sabe ler e escrever, sem grau de ensino				
6.3. Ensino Básico 1º ciclo (primário, 4ª classe ou equivalente)				
6.4. Ensino Básico 2º ciclo (atual 6º ano, 2º ciclo preparatório ou equivalente)				
6.5. Ensino Básico 3º ciclo (secundário unificado, 9º ano, antigo 5º ano do liceu, curso comercial, industrial ou equivalente)				
6.6. Ensino Secundário (antigo complementar, antigo 7º ano do liceu, 12º ano, propedêutico ou equivalente)				
6.7. Curso Médio (magistério primário, educadores de infância)				
6.8. Curso Superior				
6.9. Mestrado ou equivalente				
6.10. Doutoramento				
6.11. Outra situação. Qual?				

7. Condição perante o trabalho (responder mesmo que algum dos indivíduos já tenha falecido, tendo por base a última condição exercida):

	Cônjuge/ companheiro (a)	Pai	Mãe
7.1. Exerce uma profissão			
7.2. Desempregado (a) há menos de um ano			
7.3. Desempregado (a) há mais de um ano			
7.4. Estudante			
7.5. Formador (a)			
7.6. Frequenta um estágio			
7.7. Ocupa-se exclusivamente das tarefas do lar			
7.8. Reformado (a)			
7.9. Incapacitado(a) para o trabalho			
7.10. Serviço militar			
7.11. À procura do primeiro emprego			
7.12. Outra situação. Qual?			

8. Profissão (responder mesmo que algum dos indivíduos já tenha falecido, tendo por base a última profissão exercida):

8.1. Inquirido:

8.2. Cônjuge:

8.3. Pai:

8.4. Mãe:

9. **Situação na profissão principal** (responder mesmo que algum dos indivíduos já tenha falecido, tendo por base a última situação exercida):

	Cônjuge/ companheiro (a)	Pai	Mãe
9.1. Patrão			
9.2. Trabalhador por conta própria com trabalhadores			
9.3. Trabalhador por conta própria sem trabalhadores			
9.4. Trabalhador por conta de outrem (assalariado)			
9.5. Trabalhador independente (recibos verdes)			
9.6. Trabalhador em empresa familiar não remunerado			
9.7. Trabalhador em empresa familiar remunerado			
9.8. Outro. Qual?			

10. **Trabalhadores a seu encargo** (responder a esta questão, apenas se respondeu **patrão** na questão anterior e mesmo que algum dos indivíduos já tenha falecido, tendo por base a última situação exercida):

	Cônjuge/companheiro (a)	Pai	Mãe
10.1. Menos de 5			
10.2. 5 – 49			
10.3. 50 - 99			
10.4. Mais de 100			
10.99. Não se aplica			

11. **Situação dos assalariados** (responder a esta questão, apenas o inquirido e o familiar com condição de **assalariado** na questão anterior e mesmo que algum dos indivíduos já tenha falecido, tendo por base a última situação exercida):

	Inquirido	Cônjuge/ companheiro (a)	Pai	Mãe
11.1. Dirigente/gestor de topo				
11.2. Quadro ou gestor intermédio				
11.3. Chefia direta ou 1ª chefia				
11.4. Encarregado Geral				
11.5. Executante sem lugar de chefia				
11.6. Outra situação. Qual?				

11.99. Não se aplica				
----------------------	--	--	--	--

12. Com que idade começou a trabalhar? _____ anos

13. Há quanto tempo trabalha na sua empresa atual? _____ anos

14. Qual o seu rendimento médio mensal?

14.1. Sem rendimento

14.2. ≤ 500€

14.3. 501€ a 750€

14.4. 751€ a 1000€

14.5. 1001€ a 1500€

14.6. ≥ 1501€

PARTE II – SIGNIFICADOS, VALORES E ATITUDES PERANTE O TRABALHO

15. Dos vários aspetos que caracterizam a sua vida, indique o grau de importância que cada um tem para si:

	Muito importante (1)	Importante (2)	Indiferente (3)	Pouco importante (4)	Nada importante (5)	Não Sabe (99)	Não responde (999)
15.1. Trabalho							
15.2. Família							
15.3. Amigos e conhecidos							
15.4. Tempos livres							
15.5. Política							
15.6. Religião							

16. Em que medida concorda ou discorda com cada uma das seguintes frases relativamente à empresa onde atualmente está empregado:

	Concordo totalmente (1)	Concordo (2)	Não concordo nem discordo (3)	Discordo (4)	Discordo totalmente (5)	NS (99)	NR (999)
16.1. Trabalha mais para a ajudar a ter sucesso							
16.2. Tem orgulho na empresa							
16.3. Aceita qualquer tarefa para não mudar de empresa							
16.4. Identifica-se com a empresa							
16.5. Recusa um emprego melhor remunerado, preferindo manter-se na empresa							

17. Em que medida concorda ou discorda com cada uma das seguintes frases sobre o trabalho e o emprego em geral (não especificamente em relação ao que tem atualmente), responda a cada um dos itens:

	Concordo totalmente (1)	Concordo (2)	Não concordo nem discordo (3)	Discordo (4)	Discordo totalmente (5)	NS (99)	NR (999)
17.1. A sociedade deve garantir ao indivíduo um emprego							
17.2. Com possibilidades financeiras para se viver, não é necessário ter um emprego							
17.3. É necessário trabalhar para viver							
17.4. Independentemente da natureza das atividades realizadas, o indivíduo deve ser empenhado no seu emprego							
17.5. O melhor emprego é aquele em que o indivíduo trabalha menos							
17.6. O melhor emprego é aquele que tem a remuneração mais elevada							
17.7. O trabalho é a dimensão mais importante da vida							
17.8. O trabalho é um dever do indivíduo para com a sociedade							
17.9. O trabalho é uma transação comercial. Quanto maior a remuneração, mais se trabalha, quanto menor menos se trabalha							

	Concordo totalmente (1)	Concordo (2)	Não concordo nem discordo (3)	Discordo (4)	Discordo totalmente (5)	NS (99)	NR (999)
17.10. O indivíduo deve desempenhar um trabalho interessante para si							
17.11. Trabalhar deve permitir ter tempo para a família, lazer e amigos							
17.12. Um emprego é unicamente uma forma de ganhar dinheiro							
17.13. O indivíduo deve ter orgulho no seu trabalho							
17.14. Um trabalho monótono, simples e desqualificado é aceitável desde que a remuneração compense							

18. Solicitamos que indique a importância que confere a cada um dos seguintes aspetos sobre o trabalho e o emprego em geral (não especificamente em relação ao que tem atualmente), responda a cada um dos itens:

	Muito importante (1)	Importante (2)	Indiferente (3)	Pouco importante (4)	Nada importante (5)	NS (99)	NR (999)
18.1. Oportunidades de progressão na carreira profissional							
18.2. Um meio de realização profissional							
18.3. Possibilidade de auferir um bom rendimento							
18.4. Possibilidade de conciliação com a vida familiar							
18.5. Útil para a sociedade							
18.6. Uma boa remuneração							
18.7. Atividade pessoalmente desafiante							
18.8. Garantia de um emprego seguro e estável							
18.9. Bom relacionamento com colegas e superiores hierárquicos							
18.10. Um meio de ajudar os outros							
18.11. Utilizar os conhecimentos e competências profissionais já adquiridos							
18.12. Um meio de identificação pessoal							
18.13. Tarefas variadas							
18.14. Autonomia e responsabilidade							
18.15. Adquirir novos conhecimentos e competências							
18.16. Oportunidades de formação profissional							
18.17. Atividade com prestígio social							
18.18. Participação nas decisões sobre o trabalho							
18.19. Reconhecimento no seio da organização da atividade desenvolvida							
18.20. Possibilidade de gerir o horário de trabalho							

PARTE III – SATISFAÇÃO NO TRABALHO

19. Pensando na sua situação atual, indique o seu grau de satisfação perante o seu trabalho:

Muito satisfeito (1)	Satisfeito (2)	Nem satisfeito, nem insatisfeito (3)	Insatisfeito (4)	Muito insatisfeito (5)	NS (99)	NR (999)

20. Indique-nos, por favor, o seu grau de satisfação com os seguintes aspetos no seu emprego atual:

	Muito satisfeito (1)	Satisfeito (2)	Nem satisfeito, nem insatisfeito (3)	Insatisfeito (4)	Muito insatisfeito (5)	NS (99)	NR (999)
20.1. Autonomia e iniciativa na execução do trabalho							
20.2. Desenvolvimento das suas capacidades							
20.3. Oportunidades de promoção na carreira							
20.4. Relações com os colegas							
20.5. Relações com os subordinados							
20.6. Relações com os superiores hierárquicos							
20.7. Frequência de ações de formação profissional							
20.8. Utilização dos conhecimentos e competências adquiridos na formação académica							
20.9. Aprendizagem de novos conhecimentos e competências							
20.10. Variedade das tarefas realizadas							
20.11. Responsabilidade pela execução do trabalho							
20.12. Carga de trabalho							
20.13. Tipo de contrato de trabalho							
20.14. Nível da remuneração mensal recebida							
20.15. Reconhecimento dos seus conhecimentos e competências							
20.16. Tipo de horário de trabalho							
20.17. Participação na tomada de decisões							

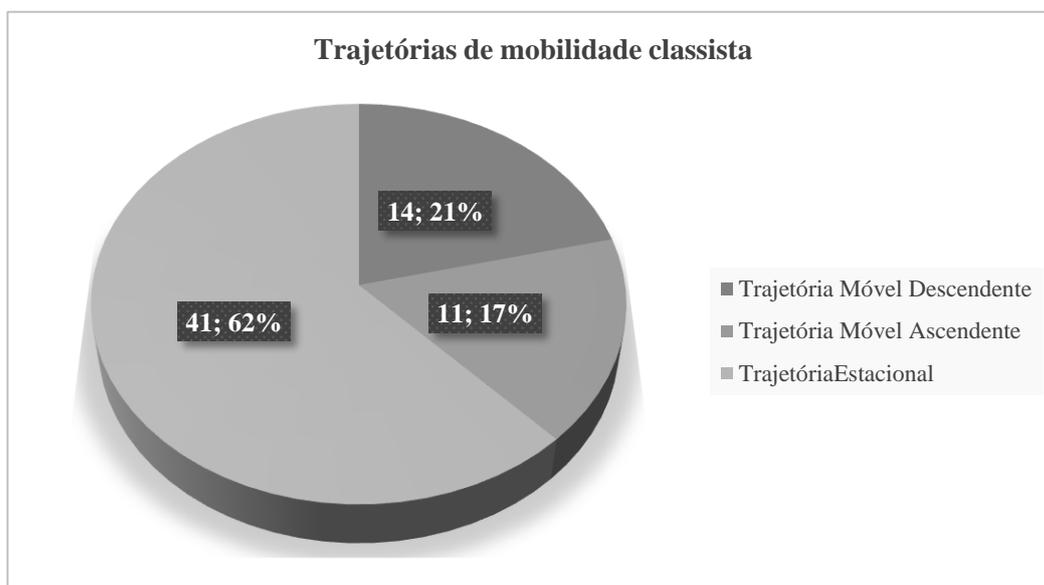
20.18. Condições no local de trabalho (ambiente, equipamento, segurança e saúde no trabalho....)							
20.19. Tempo livre disponível/conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional							
20.20. Estabilidade e segurança face à profissão							
20.21. Duração semanal do horário de trabalho							
20.22. Ritmo de trabalho							
20.23. Prestígio da profissão que desempenha							

Obrigada pela sua disponibilidade e colaboração!

Inquérito n° _____

Observações:

Anexo IV: Gráfico II – Trajetórias de mobilidade classista dos inquiridos



Anexo V: Tabela 11 – Cruzamento da Situação do assalariado com o seu Salário Médio Mensal

		Situação do assalariado			
		Quadro ou gestor intermédio	Chefia direta ou 1ª chefia	Encarregado Geral	Executante sem lugar de chefia
Salário Médio Mensal	Menos de 500€				30,6%
	Entre 501 e 750€			20,0%	37,9%
	Entre 751 e 1000€	50,0%		80,0%	24,2%
	Entre 1001 e 1500€	50,0%	100,0%		7,4%
	Mais de 1501€				
TOTAL		100%	100%	100%	100%

Anexo VI: Tabela 16 – Importância do Trabalho segundo as variáveis independentes

		Importância do Trabalho			
		Indiferente	Importante	Muito Importante	
Escolaridade	Ensino Básico 1º ciclo		23,1%	76,9%	100%
	Ensino Básico 2º ciclo		40,9%	59,1%	100%
	Ensino Básico 3º ciclo	2,9%	40,0%	57,1%	100%
	Ensino Secundário	5,9%	44,1%	50,0%	100%
	Curso Médio			100,0%	100%
	Curso Superior		50,0%	33,3%	100%
	Mestrado ou equivalente		33,3%	66,7%	100%
TOTAL					
Idade	<20 anos		33,3%	66,7%	100%
	20 anos a 29 anos	7,4%	40,7%	51,9%	100%
	30 anos a 39 anos	5,7%	40,0%	54,3%	100%
	40 anos a 49 anos		33,3%	66,7%	100%
	50 anos a 59 anos		47,4%	52,6%	100%
	>60 anos			100,0%	100%
TOTAL					
Profissão	Administrativos	9,0%	45,5%	45,5%	100%
	Engenheiros	16,6%	16,7%	66,7%	100%
	Chapeiros		25,0%	75,0%	100%
	Serralheiros		31,8%	68,2%	100%
	Carpinteiros	5,9%	52,9%	41,2%	100%
	Eletricistas		66,7%	33,3%	100%
	Outros	4,8%	42,9%	52,4%	100%
TOTAL					
Salário Médio Mensal	Sem rendimento			100,0%	100%
	Menos de 500€	3,2%	32,3%	64,5%	100%
	Entre 501 e 750€	2,5%	35,0%	62,5%	100%
	Entre 751 e 1000€	6,5%	51,6%	41,9%	100%
	Entre 1001 e 1500€		46,2%	53,8%	100%
	Mais de 1501€			100,0%	100%
TOTAL					

Anexo VII: Tabela 20 – Relação entre a Satisfação extrínseca e intrínseca e as variáveis independentes

		SATISFAÇÃO NO TRABALHO	
		Extrínseca	Intrínseca
Escolaridade	Ensino Básico 1º ciclo	12,2%	12,3%
	Ensino Básico 2º ciclo	20,3%	19,8%
	Ensino Básico 3º ciclo	28,4%	28,4%
	Ensino Secundário	27,0%	28,4%
	Curso Médio	1,4%	1,2%
	Curso Superior	5,4%	4,9%
	Mestrado ou equivalente	4,1%	3,7%
	TOTAL	100%	100%
Idade	<20 anos	3,8%	3,5%
	20 anos a 29 anos	20,3%	20,0%
	30 anos a 39 anos	30,4%	25,9%
	40 anos a 49 anos	30,4%	29,4%
	50 anos a 59 anos	13,9%	18,8%
	>60 anos	1,3%	2,4%
	TOTAL	100%	100%
Profissão	Administrativos	10,8%	9,9%
	Engenheiros	7,7%	7,0%
	Chapeiros	10,8%	12,7%
	Serralheiros	23,1%	25,4%
	Carpinteiros	18,5%	15,5%
	Eletricistas	7,7%	9,9%
	Outros	21,5%	19,7%
	TOTAL	100%	100%
Salário Médio Mensal	Sem rendimento	1,3%	
	Menos de 500€	26,9%	24,4%
	Entre 501 e 750€	35,9%	34,1%
	Entre 751 e 1000€	24,4%	28,0%
	Entre 1001 e 1500€	10,3%	13,4%
	Mais de 1501€	1,3%	
	TOTAL	100%	100%

