

Paper

Conciliação ou conflito entre o trabalho e as outras esferas da vida social na inserção profissional dos diplomados do ensino superior

Conciliation or conflict between work and other social life spheres on transition to work of university graduates

Arlinda Manuela dos Santos Cabral

Recommended Referentiation

Cabral, Arlinda (2011), Conciliação ou conflito entre o trabalho e as outras esferas da vida social na inserção profissional dos diplomados do ensino superior, *Ricot Journal*, No.1, Porto: IS-FLUP, pp. 68-97.

Publicação editada pela RICOT (Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho)
Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto

Publication edited by RICOT (Working Conditions Research Network)
Institute of Sociology, Faculty of Arts, University of Porto

Conciliação ou conflito entre o trabalho e as outras esferas da vida social na inserção profissional dos diplomados do ensino superior

Conciliation or conflict between work and other social life spheres on transition to work of university graduates

Arlinda Cabral¹

Resumo

Estudar a inserção profissional dos diplomados do ensino superior articula-se com o estudo da construção do projecto de vida, o qual engloba diversas dimensões: trabalho remunerado, práticas culturais, desportivas, partidárias, associativas e actividades relacionais (família, amigos, conhecidos). Os diplomados do ensino superior podem encontrar-se numa de quatro situações profissionais diferentes, emprego, desemprego, inactividade e formação, mas, independentemente da situação em que se encontram perante o trabalho, têm necessidade de distribuir os usos dos tempos sociais, o que implica escolhas, que poderão levar a situações de conciliação ou conflito entre o trabalho e as outras esferas da vida social.

O investimento nas diferentes esferas pode ser mais ou menos condicionado pela situação concreta face ao emprego (horários de trabalho, nível de remuneração, constrangimentos do trabalho), pelos valores atribuídos ao trabalho e pelo grau de centralidade que o trabalho assume na vida. A esfera do trabalho tem sido considerada a que mais pode condicionar as restantes, por proporcionar os recursos necessários para a concretização, no médio e longo prazo, de projectos de vida. Mas o investimento no trabalho pode ser a forma que os diplomados encontram para poderem investir nas outras esferas da vida social.

Palavras-chave: inserção profissional, diplomados, trabalho, esferas da vida social.

Abstract

The study of transition to work trajectories of higher education graduates is linked to the study of the construction of life project, which encompasses several dimensions: paid work, cultural, sport and political activities and relationships (family and friends). The higher education graduates face four different situations before work: employment, unemployment, inactivity and training. But regardless the situation in which they are, they need to distribute the uses of social times, which imply choices that can lead to situations of conflict or reconciliation between work and other social life' spheres.

The relationship between different dimensions may be more or less conditioned by the concrete situation with regard to employment (working hours, pay level, work constraints), the values attributed to work and the degree of work centrality in life.

The sphere of work has been considered that most influences the others, by providing the resources needed to materialize in the medium and long term life projects. But investment in work may be the only way to become able to invest in other life' spheres.

Keywords: transition to work, graduates, work, social life spheres.

¹ CESNOVA - Centro de Estudos em Sociologia da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, Portugal. Projecto de doutoramento em curso com o apoio da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) (SFRH/BD/72273/2010), desenvolvido em articulação com o projeto «Percursos de inserção dos licenciados: relações objectivas e subjectivas com o trabalho» (PTDC/CS-SOC/104744/2008). Arlindacabral@gmail.com.

1. Breve introdução lógico-conceptual

Em Portugal, têm emergido discursos mediatizados que enfatizam a perda do valor relativo à posse do diploma de um curso do ensino superior, que o desemprego conduz ao isolamento e/ou abandono de práticas sociais e que a situação face ao trabalho pode ser o elemento central para a realização em todas as esferas da vida social.

A dimensão profissional tem sido considerada a que mais pode condicionar as restantes, por proporcionar os recursos necessários (financeiros e estabilidade) que permitem concretizar, no médio e longo prazos, projectos de vida. Mas o investimento no trabalho, em termos de envolvimento e dedicação, por vontade própria ou por condicionalismo económico-financeiro e social, pode ser a forma que os agentes sociais encontram para poderem investir nas outras dimensões da vida social.

Nas sociedades modernas contemporâneas, assiste-se a discursos que defendem que o trabalho assume um valor central na vida, pois é um indutor que atravessa os campos de integração familiar, escolar, profissional, política e cultural (Flacher, 2008). Por outro lado, deparamo-nos com discursos sobre a perda relativa da importância atribuída ao trabalho (Inglehart, 1977; Mèda, 1995) em detrimento do investimento noutras esferas da vida social, como a família, a religião, o lazer (*hobbies*, actividades recreativas, contacto com os amigos) e as actividades sociais (participação em organizações políticas, associativas e voluntariado) (Meaning of Working Group - MOW, 1987).

Alguns estudos têm procurado abordar a articulação entre o trabalho e outras esferas da vida social, com maior enfoque na relação entre o trabalho e a família, onde se assiste a discursos sobre a complementaridade ou subalternização do desempenho de diferentes papéis sociais e respectivas consequências no equilíbrio entre as esferas (Guerreiro e Abrantes, 2004; Torres et al, 2004, 2009; Crompton e Lyonette, 2007; Galland, 2007; Santos, 2008; Guerreiro e Rodrigues, 2010; Rodrigues, Barroso e Caetano, 2010).

A articulação entre o trabalho e os tempos livres e o lazer tem sido igualmente objecto de estudo, com relevância para os discursos em que o trabalho pode ser visto, acima de tudo, como uma obrigação social e um constrangimento à realização do indivíduo nos restantes tempos sociais ou percepcionado como uma actividade de lazer e fonte de realização pessoal (Dumazedier, 1992; Pronovost et al, 1993, 2000; Elias, 1996; Halman, 1999; Pereira, 2005; Nowotny, 2005; Flacher, 2008).

A partir dos anos 70, a temática da inserção profissional emerge como um tema de preocupação social e objecto de estudos científicos no contexto europeu. Segundo Labbé e Abhervé (2005), tal reconhecimento deveu-se à constatação da evolução do aumento do tempo que medeia a saída do sistema escolar e a estabilização no mercado do trabalho, à evolução do mundo do trabalho e à dificuldade com que largas camadas de jovens começaram a deparar quando pretendiam aceder a um emprego.

Inicialmente, os estudos incidiam sobre os que abandonavam precocemente os sistemas de educação e formação, mas, gradualmente, os detentores de uma qualificação profissional ou de um diploma do ensino superior foram sendo englobados nesta área de investigação.

A emergência do despedimento de diplomados e de quadros superiores, ainda nos anos 90², e a diminuição da oferta de trabalho para os detentores de um diploma do ensino superior têm levado a discursos sobre a dificuldade da inserção profissional dos licenciados, no cenário nacional, caracterizado pelo espectro da crise económica. Mas até ao momento, apesar da diminuição da oferta de trabalho e da alegada saturação do mercado de trabalho para absorver os diplomados, diversos estudos têm evidenciado que estes mantêm vantagem no processo de inserção profissional, quando comparados com os que não detêm um diploma, em termos de acesso e de estabilidade profissional. Neste sentido, constata-se uma correlação positiva entre o nível de instrução e a empregabilidade, o que refuta as ideias sobre a inutilidade de obtenção de diplomas (Freire, 2000; Torres et al., 2004; Alves, N., 2008; Santos, 2008; Alves, M., 2010; Chaves, 2010; Rodrigues, Barroso e Caetano, 2010).

Os diplomados do ensino superior constituem uma população heterogénea, pois diferem nas trajectórias e percursos de inserção profissional, de acordo com os recursos que podem mobilizar e as formações académicas que detêm. Perante o trabalho, os diplomados podem encontrar quatro situações diferentes, o emprego, o desemprego, a inactividade e a formação (Labbé e Abhervé, 2005). Atendendo às diferenças que caracterizam os diplomados, os seus percursos podem ser lineares ou marcados por períodos de precariedade³ e ou desemprego⁴.

O investimento no trabalho, em termos de envolvimento e dedicação ou de procura, pode assumir diferentes graus de intensidade e diferentes formas. Mesmo quando o trabalho não é a primeira esfera a que se atribui importância na vida, pode originar comportamentos que lhe atribuem um lugar central, devido ao investimento temporal que exige e a monopolização que pode exercer sobre os restantes tempos sociais. Neste sentido, independentemente da situação em que os diplomados se encontram perante o trabalho, têm necessidade de distribuir os usos dos tempos sociais, o que implica escolhas, mais ou menos condicionadas, que poderão levar a situações de conciliação ou conflito entre o trabalho e as diversas esferas da vida social.

O investimento nas diferentes esferas da vida social (trabalho, família, religião, lazer, actividades sociais) ocorre no quadro dos «tempos sociais», que, para Grossin (1974), caracterizam-se por uma estrutura tripartida: tempo do trabalho (remunerado),

² Segundo Giddens (2004:414), os «profissionais» e os dirigentes enfrentaram nos anos 80 e 90 a precarização do trabalho em grande escala, resultado de privatizações e despedimentos que afectaram o sector da banca e financeiro e da expansão da era da informação. Mas, apesar de este discurso perdurar, em alguns casos há uma reacção exagerada, quando comparada com a precarização mais crónica vivida pelas classes trabalhadoras. Segundo Alves, N. (2010:176), a partir dos anos 90, em Portugal, o emprego dos diplomados adquire uma visibilidade notória, com discursos que os apresentam como vítimas de desemprego, flexibilização da relação contratual, fenómenos de sobrequalificação e desclassificação social, apesar de não terem uma base empírica.

³ Segundo Labbé e Abhervé (2005:79), os empregos precários podem corresponder, por um lado, a uma lógica de emprego (um emprego de espera; uma primeira experiência) ou, por outro, a trajectórias feitas de longos períodos de desemprego interrompidos por breves passagens por empregos não qualificados sem perspectivas de futuro.

⁴ De acordo com Flacher (2008:114), podem existir três situações distintas de desemprego: (a) «desemprego total», entendido como fonte de humilhação, tédio e isolamento social; (b) «desemprego invertido», o qual pode ser bem visto socialmente, pois diz respeito a jovens com um certo nível de formação ou «artistas» que vêem no desemprego uma oportunidade de realizar os projectos que lhes motivam; (c) «desemprego diferido», que permite utilizar o período de desemprego para procurar um emprego que se adeque ao projecto profissional.

tempo fora do trabalho para cumprimento de demais obrigações e tempo fora do trabalho para os tempos livres e os lazeres. Assim, na vida quotidiana, os diplomados deparam-se com um conjunto de actividades nas quais podem investir, para além do trabalho remunerado (Grossin, 1974; Dumazedier, 1992; Pereira, 2005): participação na vida familiar e doméstica; tempo livre e dos lazeres; formalidades da vida quotidiana; demais exigências em torno do trabalho (transportes e burocracias); actividades desportivas e lúdicas; implicação na vida comunitária; participação em associações partidárias, sindicais e culturais; práticas sócio-religiosas; semi-lazer (actividades fora do trabalho que têm um carácter misto e ambivalente).

Atendendo a que o trabalho é a fonte de rendimento primária da maioria dos indivíduos, a relação entre as diferentes esferas da vida social pode ser mais ou menos condicionada (i) pela situação concreta face ao emprego (horários de trabalho, nível de remuneração, constrangimentos encontrados no trabalho), (ii) pelos valores atribuídos ao trabalho, em termos de recompensas que esperam obter através do trabalho e (iii) pelo grau de centralidade absoluto e relativo (investimento e envolvimento) que o trabalho assume na vida (Grossin, 1974; MOW Group, 1987; Villaverde Cabral et al., 1998; Ramos e Vala, 2004; Flacher, 2008; Chaves, 2010).

Segundo Flacher (2008), o trabalho continua a ser um dos canais principais para a integração na sociedade e afirmação de si, pois permite aceder ao reconhecimento social, aos dividendos que possibilitam a cada um inscrever-se nas normas do consumo, inserir-se na vida social e constitui um factor determinante para a estruturação dos tempos sociais.

Com o presente artigo, desenvolvido em estreita articulação com o projecto «Percursos de inserção dos licenciados: relações objectivas e subjectivas com o trabalho» (PTDC/CS-SOC/104744/2008), pretende-se apresentar parte do projecto de investigação «A inserção profissional dos diplomados do ensino superior: conciliação e conflito na relação entre o trabalho e as outras esferas da vida social», em curso no CESNOVA, com o apoio da FCT, que incide no estudo da forma como os diplomados do ensino superior caracterizam e avaliam a relação entre o investimento que fazem no trabalho e nas outras esferas da vida social, no quadro do seu processo de inserção profissional. Assim, pretende-se partilhar o projecto e dar conta dos dados apurados no inquérito aplicado entre Outubro de 2010 e Janeiro de 2011 aos diplomados no ano 2004/2005 pela Universidade Nova de Lisboa e pela Universidade de Lisboa, na parte referente à satisfação com o percurso profissional, aos valores do trabalho e à centralidade do trabalho na vida.

2. Breve contextualização de estudos nacionais sobre a inserção profissional dos diplomados do ensino superior e a atitude social perante o trabalho

O investimento na formação académica pode ser entendida como uma estratégia adoptada pelas famílias para dotarem os seus herdeiros com os recursos necessários para uma melhor inserção profissional, num contexto que se caracteriza cada vez mais por discursos sobre precariedade, incerteza e insegurança para os que pretendem aceder ao mercado de trabalho. Apesar da crescente mediatisação sobre as dificuldades de inserção profissional dos diplomados, a procura do ensino superior mantém-se. E apesar das dificuldades de contexto, vários estudos têm referenciado e demonstrado que,

em termos comparativos, a posse do diploma do ensino superior ainda se mantém uma vantagem competitiva na fase de transição para o mundo do trabalho.

No momento presente, a posição socioprofissional pode depender principalmente do emprego, pois ter um trabalho estabelece o indivíduo como activo, defini-o como economicamente produtivo e reconhece-lhe uma utilidade social, além de facultar os meios que permitem desenvolver projectos de vida social: vida familiar, organização de lazeres, participação na vida pública (Flacher, 2008).

A partir dos anos 80, assiste-se à emergência de definições científicas da expressão «inserção profissional» como: (a) período de procura de emprego por parte de um agente económico que assume um comportamento racional constituído por escolhas e estratégias orientadas pelo princípio da racionalidade, em função das suas características pessoais e dos constrangimentos impostos pelo contexto (Vincens, 1981); (b) processo através do qual um indivíduo passa a ocupar uma posição estabilizada no mercado de trabalho (Vernières, 1993); (c) processo socialmente estruturado, singular, complexo, longo e diversificado, que deve ter em conta as relações entre as várias dimensões da transição (emprego, formação, mobilidade, situação familiar e modo de vida), as determinantes da inserção (novas formas de organização da produção e das empresas, singularidade dos sistemas educativos, diferente funcionamento dos mercados de trabalho, contexto sociopolítico e cultural) e os actores que estruturam o processo de transição, quer se trate de empresas, instituições ou indivíduos (Rose, 1994).

De uma abordagem centrada na articulação entre sistema de ensino e mercado de trabalho, atendendo a uma lógica em que as universidades deveriam, em primeiro lugar, facultar formação tendo em vista satisfazer as necessidades do mercado de trabalho, assistiu-se gradualmente à introdução de factores subjectivos, como a opinião face ao curso e ao mercado de trabalho, a avaliação que os indivíduos fazem da sua relação com o trabalho e a relação entre aspirações e concretizações.

Tendo em vista abranger quer aspectos quantitativos, quer qualitativos, que permitam aceder a dados objectivos e informações subjectivas sobre os diplomados do ensino superior, no projecto em curso entende-se por «inserção profissional» o processo através do qual um conjunto de agentes sociais, mobilizando um conjunto diferenciado de recursos, se inscreve em determinadas posições no mercado de trabalho e realizam determinados valores do trabalho a que conferem importância (Chaves, 2010).

Em Portugal, as primeiras abordagens sobre a inserção profissional dos diplomados do ensino superior centravam-se em aspectos de cariz mais objectivo, tais como, de que forma os diplomados acediam ao mercado de trabalho, em que profissões, com que vínculo, auferindo que remunerações, passado quanto tempo após o términos da formação (Batista, 1996; Arroteia e Martins, 1998; Gonçalves et al, 2001; Escária, 2006; Marques, 2006; Chaves e Moraes, 2008).

Desde a década de 90, têm sido igualmente desenvolvidos estudos que, para além da abordagem quantitativa, incidem sobre a relação subjectiva dos indivíduos com o trabalho, com incidência na avaliação que os diplomados fazem da situação profissional e de si, dos aspectos que mais valorizam no trabalho e do grau de satisfação no e com o trabalho (Freire, 2000, 2009; Guerreiro e Abrantes, 2004; Silva, 1998; Alves, M., 2007, 2010; Alves, N., 2008, 2010; Chaves, 2010; Morais et al, 2010).

Ainda na década de 90, Villaverde Cabral et al. (1998) desenvolveram um estudo sobre as atitudes sociais dos portugueses perante o trabalho, incidindo nas preferências quanto aos usos do tempo, tendo em vista identificar o valor atribuído ao trabalho, em

comparação com as ocupações domésticas, o tempo com a família, o tempo com os amigos e as actividades de tempos livres.

Outros estudos foram sendo desenvolvidos tendo como objecto de análise a satisfação com o trabalho, as atitudes da população portuguesa perante o trabalho, as representações sobre o trabalho, as mudanças nos valores associados ao trabalho, a distribuição do uso do tempo quotidiano entre o trabalho, a família, as actividades de lazer e tempo livre, os amigos e as ocupações domésticas e a centralidade do trabalho na vida (Rodrigues, 1995; Silva, 1998; Freire, 2000, 2009; Ramos e Vala, 2004; Caetano et al, 2003; Ferreira de Almeida et al, 2006; Duarte e Lopes, 2010; Maciel e Marques, 2010).

Outras abordagens mais recentes têm procurado, por um lado, compilar os estudos desenvolvidos em diferentes instituições do ensino superior, tendo em vista a construção do quadro geral da análise que tem sido desenvolvida sobre os processos e percursos de inserção profissional dos diplomados do ensino superior em Portugal (Alves, 2010) e, por outro, apresentar estudos em curso e linhas possíveis de investigação com vista ao aprofundamento do estudo objectivo e subjectivo desta temática (Chaves, 2010; Alves, M., 2010; Alves, N., 2010).

Nos estudos mais recentes, apesar de serem apontados indícios de que as dificuldades da inserção profissional dos diplomados têm vindo a aumentar ao longo dos anos e que, para além do desemprego, as situações de precariedade do vínculo contratual são mais significativas, é reafirmado que os diplomados continuam a ser os protagonistas de trajectórias profissionais mais favoráveis quando comparados com as restantes categorias de trabalhadores, pois auferem as remunerações mais elevadas e são menos vulneráveis ao desemprego (Alves, M., 2010).

Em 2010, Marques e Alves, M., apresentam uma colectânea de artigos de vários investigadores nacionais que se têm dedicado ao estudo empírico da inserção profissional dos diplomados. A caracterização geral dos estudos desenvolvidos na última década sobre a temática, a comparação do contexto nacional com o contexto europeu, conceptualizações teóricas sobre a delimitação do período de inserção e a apresentação de estudos com suporte empírico sobre aspectos de cariz mais subjectivo, como a avaliação do grau de satisfação profissional e a percepção e avaliação da precariedade por parte dos diplomados, fazem parte dos temas apresentados, reflectindo uma actualização teórica e metodológica quanto aos estudos desenvolvidos sobre a inserção profissional dos diplomados em Portugal.

Na segunda metade dos anos 90, o questionamento sobre as configurações do trabalho nas sociedades globalizadas e os significados e valores atribuídos ao trabalho (Halman, 1999; Schwartz, 1999; Johnson, 2002; Ramos e Vala, 2004; Uçanok, 2008) passaram a ser contemplados como objecto de análise, com a intenção de contribuírem para estudos anteriormente feitos sobre o «fim do trabalho» e a «centralidade do trabalho na vida», num momento em que se pode estar perante a «crise da quantidade do trabalho» (Gonçalves, 2004:4).

3. A importância do trabalho na vida

3.1 O lugar do trabalho na vida dos indivíduos

A importância do trabalho (remunerado) na vida dos indivíduos tem sido unanimemente reconhecida, no campo sociológico, visto que os inscreve na estrutura social e permite realizar e concretizar aspirações que por outra forma não seriam possíveis. Segundo Halman (1999), o trabalho mantém a sua importância nas sociedades contemporâneas e, particularmente, na vida das pessoas, que passam uma parte considerável da vida adulta dedicadas a um tipo de trabalho, remunerado ou não remunerado. Além de o trabalho estruturar e condicionar a gestão dos tempos sociais, legitima socialmente as fases biográficas, que se subdividem geralmente em formação, vida de trabalho e reforma. E, embora, por vezes, o trabalho possa parecer uma actividade opressiva, dá sentido às actividades diárias (Giddens, 2004).

O trabalho tornou-se preponderante para a autarquia em relação à família de origem e para a concretização de projectos de vida, mas não se pode ignorar o actual contexto de maiores dificuldades económicas, que podem condicionar a percepção do valor do trabalho, inflacionando-o ou diminuindo-o, de acordo com a situação concreta dos agentes sociais no mercado de trabalho.

De acordo com Inglehart (1977), no início dos anos 60, começou a assistir-se a uma polarização nos valores tradicionais das sociedades industrializadas, entre uma perspectiva de «materialismo», em que predominavam preocupações económicas e de segurança, e uma perspectiva da «valores pós-materialistas», com enfoque na preocupação com a qualidade de vida e a auto-realização. Nesta abordagem, num contexto de desenvolvimento material sustentável, a prioridade dos indivíduos pode ser deslocada para preocupações com o desenvolvimento pessoal e individual e a participação activa na vida social e comunitária. Segundo Flacher (2008), a figura central do emprego precário como característica global pode apelar a uma ruptura entre um tempo em que a vida estava centrada no trabalho e um futuro onde as actividades que não são trabalho assumem maior importância.

Obter um trabalho remunerado estável representa uma etapa crucial na vida, pois permite ao indivíduo sentir-se integrado socialmente, desenvolver o seu projecto de vida e garantir os rendimentos necessários à manutenção de um determinado nível de vida (Galland, 2007:149). Nesta acepção, o trabalho é um indutor que atravessa os campos de integração familiar, escolar, profissional, política e cultural e «ao trabalho estável pode estar associada uma inserção relacional sólida» (Flacher, 2008:69).

3.2 Reflexões teóricas em torno do (tempo de) trabalho e (tempo de) não trabalho

Muitos tipos de trabalho não se inserem dentro das categorias do trabalho remunerado, como, a título de exemplo, o trabalho doméstico e o trabalho voluntário. Neste sentido, o trabalho (remunerado ou não) pode ser definido como «a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objectivo de produzir bens e serviços para satisfazer as necessidades humanas» (Giddens, 2004:378). Dentro da categoria «Trabalho», o trabalho remunerado pode ser diferenciado pelo facto de consistir numa ocupação ou num emprego que é efectuado em troca de um pagamento ou salário regular.

Visto do plano das experiências subjectivadas, o trabalho não é imune aos constrangimentos e oportunidades do quotidiano profissional e mantém uma relação de interdependência com os contextos formativos, familiares e lúdicos. Desta forma, o trabalho pode ser entendido como um dever e uma obrigação social e, em simultâneo, como uma actividade que permite a auto-realização profissional.

De acordo com Santana (2000:106), a distinção entre trabalho e não trabalho pode consistir na distinção entre trabalho remunerado e tempos livres e lazer ou desemprego. Mas tal dicotomização pode ser questionável, na medida em que o trabalho remunerado, categoria fundamental de integração social dos indivíduos, pode adquirir traços de tempos livres e lazer. Nesta ordem de ideias, a diferenciação entre trabalho e não trabalho pode situar-se menos entre trabalho e tempos livres e mais entre prazer e não prazer, pois o prazer, a realização pessoal e a criatividade pode ser aspectos comuns às representações do trabalho e das diversas actividades de não trabalho. Os agentes sociais podem defrontar-se, assim, com uma configuração dual, caracterizada, por um lado, pelo trabalho organizado que proporciona segurança e, por outro, por uma série de actividades de não trabalho que ocupam os indivíduos dando-lhes um sentido de realização (Santana, 2000:109).

As práticas quotidianas são desenvolvidas dentro de quadros temporais, pois, em todas as sociedades, a vida social encontra-se em relação com uma certa noção do tempo e de organização temporal. No dia-a-dia, a procura da harmonia na relação entre os tempos pessoais (uso do tempo como resultado de escolhas que o indivíduo faz) e os tempos sociais (que se colocam como exteriores ao indivíduo e servem de referência para a organização da distribuição do tempo, como, por exemplo, o tempo do trabalho) realiza-se através de ajustamentos ou rupturas, apesar de os individuos empregarem o tempo tendo em vista vivenciar «tempos sucessivos de qualidade diferenciada» (Grossin, 1974:197).

Segundo Elias (1996:54), a categoria «tempo» é indispensável à regulação das relações sociais, pois consiste num instrumento indispensável de ordenação, coordenação, orientação e regulação do investimento em diferentes actividades sociais que fazem parte do quotidiano dos agentes sociais, apresentando um carácter regulador e um carácter instrumental.

Estudar os tempos sociais permite, assim, identificar a diferença entre algo criado e imposto e que orienta as acções diárias e as escolhas que o indivíduo pode fazer. Segundo Nowotny (2005), os agentes sociais nascem numa sociedade marcada pela mudança das estruturas temporais e aprendem a viver no tempo social, que apresenta constrangimentos e, em simultâneo, pode ser apropriado pelos indivíduos num mundo pessoal temporal, que tende a ser tanto mais estratificado quanto mais complexa se torna a sociedade.

A questão do tempo e dos usos que os agentes fazem dele tem sido trabalhada na sociologia de forma articulada com o estudo da vida quotidiana, apesar de se constatar a relevância do tempo de trabalho na estruturação dos restantes tempos sociais (Pereira, 2005). Mas o seu carácter estruturante pode não significar que se esteja a tornar um tempo dominante, pois os tempos livres continuam a apoiar-se principalmente sobre a libertação do tempo de trabalho e correspondem a «um tempo estilhaçado em múltiplas práticas sociais que não têm uma unidade (que não seja aquela que se relaciona com o trabalho precisamente)» (Pereira, 2005:37).

No sentido de clarificar os diferentes usos dos tempos sociais, e não refutando o carácter estruturante do tempo de trabalho, Pereira (2005) apresenta a categorização de

práticas de Elias e Duning (1992) e propõe uma classificação dos usos do tempo de trabalho e de não trabalho:

Quadro 1 - Proposta de categorização das práticas, ordenadas segundo o maior ou menor grau de constrangimento e de liberação

Tempo Livre	Rotinas do tempo livre	Provisão rotineira das próprias necessidades biológicas e cuidados com o corpo Governo da casa e rotinas familiares
	Actividades intermédias: Necessidades de formação; auto-satisfação; autodesenvolvimento	Formas variadas e não profissionais de trabalho particular Actividades religiosas Prosseguimento de actividades de formação
Actividades e lazer	Actividades pura ou simplesmente sociáveis	Participação em encontros mais formais Participação em actividades de lazer comunitário (nível de informalidade superior ao anterior)
	Actividades de jogo e miméticas	Participação na organização das actividades Participação como espectador Participação como actor em práticas menos organizadas
	Miscelânea de actividades de lazer menos especializadas com o carácter vincado de agradável destruição da rotina e com frequência multifuncional	

Fonte: Elias e Duning (1992), cit. por Pereira, 2005:39

Quadro 2 - Proposta classificatória de «Tempos e espaços das vivências quotidianas»

Tempo de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Atributos de espaço-tempo não necessariamente privados, mas possivelmente públicos, semi-públicos e/ou domésticos Possíveis articulações entre tempo de trabalho e tempo liberto Possíveis articulações entre tempo de trabalho e prática de lazer
Tempo liberto	<ul style="list-style-type: none"> Rotinas de tempo livre (atributos de espaço-tempo não exclusivamente domésticos) Actividades intermediárias de tempo que servem, principalmente, necessidades de formação e, ou também, autosatisfação e autodesenvolvimento (atributos de espaço-tempo não exclusivamente domésticos)
Actividades de lazer	<ul style="list-style-type: none"> Lazeres domésticos Actividades de abandono (atributos de espaço-tempo não exclusivamente domésticos) Actividades de lazer sociáveis (atributos de espaço/tempo domésticos, públicos e/ou semipúblicos) Actividades de «jogo» ou «miméticas» (atributos de espaço/tempo domésticos, públicos e/ou semipúblicos)

Fonte: Pereira (2005:41)

O valor temporal das actividades encerra variáveis quantitativas e qualitativas. Além da necessidade de adaptação às regras temporais, os agentes sociais apropriam-se do tempo, na medida em que escolhem como distribuí-lo entre as diversas actividades sociais nas quais investem. A esfera do trabalho é uma das que mais pode condicionar a distribuição do tempo, pois apresenta um carácter de maior obrigatoriedade e menor intransigência.

Se o tempo de trabalho é entendido como o tempo que corresponde à dedicação a um trabalho remunerado, o tempo de não trabalho não apresenta a mesma especificidade na sua definição. Uma forma de diferenciar os tempos de não trabalho tem sido associá-los ao tempo «liverto» do trabalho. Os tempos livres podem ser investidos em diferentes actividades, que podem corresponder ao cumprimento de demais obrigações e responsabilidades (tarefas domésticas, compras diárias ou semanais, tempo para a família, burocracias, participação em eventos sociais com carácter de obrigatoriedade) ou tempos de lazer, que podem se subdividir em actividades privadas ou públicas, individuais ou colectivas, com uma intervenção passiva ou activa, mas que têm por base a livre escolha do uso do tempo e como objectivo «um tempo para si próprio», livre de constrangimentos e obrigações.

Mas mesmo aparentando ser de simples compreensão a distribuição tripartida dos usos do tempo, deparamos com a complexidade de fronteiras que se vão tornando cada vez mais ténue entre certos usos do tempo. Neste sentido, Santana (2000) propõe que a distinção nos usos do tempo assente no «prazer» que o agente social retira da prática das actividades em que se encontra envolvido, que podem ser actividades de trabalho ou de não trabalho. Mas os indivíduos podem se deparar com situações nas quais a fronteira possa não ser tão clara.

A distinção entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho assemelha-se importante para o presente estudo, pois permitirá compreender de que forma os diplomados percepcionam a relação com o tempo exterior - possível fonte de constrangimentos - e a apropriação desse tempo, para o investimento nas actividades preferidas. Tal questão que se assemelha inocente encerra, no entanto, aspectos que carecem de aprofundamento: Quando os diplomados fazem compras, associam o uso desse tempo a tempo livre ou tempo de lazer? E se o objecto comprado consistir em vestuário para o dia-a-dia do trabalho (ou para melhor se apresentarem quando procuram trabalho) ou, ao invés, consistir numa peça de roupa para um passeio ao ar livre, em que categoria(s) poderá ser colocado esse uso do tempo? Tempo livre dedicado ao lazer ou tempo livre usado para obrigações relacionadas com o trabalho? O mesmo se pode aplicar à compra de livros (técnicos vs lúdicos) e ao investimento na formação (desenvolvimento de competências profissionais vs desenvolvimento pessoal). Uma proposta de análise poderá consistir na classificação do uso do tempo de acordo com a finalidade e o objectivo último da actividade. Isto é, tem em vista o lazer ou tem em vista um fim instrumental relacionado com o trabalho? Tal questão será aprofundada no estudo em curso.

3.3 A influência dos quadros temporais do trabalho

Os comportamentos usuais da vida quotidiana podem ser influenciados principalmente pelos quadros temporais do trabalho, que apresentam diferentes tipos de exigências: horários, duração do trabalho e tempo do trajecto para e do trabalho (Grossin,

1974). Mas a realização do equilíbrio entre os tempos pessoais e tempos sociais não consiste somente numa partilha quantitativa dos tempos, na medida em que a relação quotidiana com o campo familiar, económico, escolar e cultural e com os domínios simbólico-ideológicos político e religioso (Pereira, 2005) variam de indivíduo para indivíduo.

Segundo Freire (2000), a avaliação que os indivíduos fazem da sua situação profissional é, antes do mais, estruturada pelas suas atitudes e posicionamento face ao trabalho e pela afirmação do seu valor enquanto dimensão estruturante do tempo e dos restantes aspectos da vida social. Assim, o valor do trabalho contempla não apenas dimensões materiais, mas também dimensões subjectivas. Neste sentido, os indivíduos podem assumir duas posições em relação ao lugar que o trabalho ocupa na vida: (1) trabalhar bastante sem que isso interfira com as outras dimensões da vida, ou (2) trabalhar o melhor possível, ainda que em prejuízo de outros aspectos da vida. A assunção de uma ou outra posição encontra-se relacionada com as formas privilegiadas de utilização do tempo, a diferente valorização do tempo de trabalho e do tempo livre e as implicações que estas opções têm sobre a remuneração e, consequentemente, sobre as condições materiais de vida.

Os detentores de uma habilitação superior apresentam características distintas nas atitudes sociais face ao trabalho. Mas, se por um lado, o trabalho é mais do que uma obrigação social, por outro, não deve ocupar um espaço que impeça o investimento noutros aspectos da vida pessoal, o que se traduz numa preferência pela redução do tempo de trabalho.

Num estudo mais recente organizado por Freire (2009), é referido que Portugal faz parte dos países onde em termos médios os trabalhadores revelam um maior ajustamento entre o tempo despendido no trabalho e o tempo desejado. No mesmo estudo, Saint-Maurice (2009), refere que a família, as actividades domésticas, as sociabilidades e o lazer são geridos a partir do tempo que sobra em relação ao trabalho. E atendendo a que a relevância atribuída à família, amigos, tempos livres e a outras actividades da vida social pode ser muito diversa, é proposta uma forma de se medir a importância relativa das diferentes esferas da vida a partir do tempo ideal a investir em cada esfera.

No estudo desenvolvido por Chaves (2010), sobre a inserção profissional dos advogados da área metropolitana de Lisboa, é levantada a questão da secundarização do valor da remuneração ou do estatuto simbólico face a outras esferas e dimensões da vida social, o que traduz a valorização conferida à conciliação do trabalho com outros tempos e esferas da vida social, isto é, a valorização de uma ocupação laboral que não monopolize o tempo de vida.

Uma outra forma de compreender a importância do trabalho na vida pode ter por base a percepção dos que se encontram privados de trabalhar ou dos que têm medo de perder o emprego. Por um lado, pode originar alterações de comportamentos e atitudes devido ao desaparecimento de uma actividade importante para a estruturação do tempo social dos desempregados. Por outro, a percepção da proximidade de períodos de precariedade e desemprego, para os que se encontram empregados, pode afectar o investimento nas outras esferas da vida, atribuindo ao trabalho um lugar preponderante na vida, mesmo para os que detêm um diploma e ainda mantém vantagens quando pretendem aceder ao mercado de trabalho (Maurin, 2009:35).

4. A relação entre o trabalho e outras esferas da vida social: a família e os tempos livres e lazeres

4.1 A relação entre o trabalho e a família

O trabalho e a família constituem o universo estruturante da grande maioria dos actores de uma sociedade, apesar de as mudanças nos estilos de vida e as aspirações profissionais, familiares e sociais variarem de acordo com o contexto cultural e institucional, a classe social, a estrutura familiar e as circunstâncias individuais (Crompton e tal, 2007:133).

O contexto nacional caracteriza-se por altas taxas de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, principalmente em regime de tempo inteiro, apesar da escassez de apoios sociais às famílias, em comparação com outros países europeus (Fagnani, 2007:60). Como consequência das dificuldades de contexto, a maternidade e paternidade têm sido adiados até à estabilização da vida profissional e assiste-se ao aumento do número de casais que optam por não ter filhos, o que parece reflectir a influência da situação profissional nas decisões familiares.

As transformações recentes no domínio da família e da actividade profissional atravessam todas as esferas da vida social (Torres et al., 2004, 2009). Segundo Guerreiro e Abrantes (2004:109), apesar da diversidade de configurações na transição para a vida adulta, a relação entre trabalho e família pauta-se, no contexto português, pelo denominado «pacote familiar»: comprar casa, casar e ter filhos. Assim, a idade adulta continua a ser entendida, a nível de valores e ideais, como um período de estabilidade profissional e familiar.

Mas os jovens enfrentam, no contexto do trabalho, um quotidiano exigente, a par da insegurança e da cultura dos horários prolongados (Guerreiro e Abrantes, 2004), ao que acresce, nalguns casos, o prolongamento dos percursos de formação, mesmo para os que já constituíram família. Perante este cenário, emerge uma preocupação de que a vida profissional pode ser praticamente irreconciliável com a constituição de família.

De acordo com Santos (2008), a relação entre o trabalho e a família pauta-se pela complementaridade ou subalternização dos papéis sociais, existindo diferentes abordagens que pretendem explicar a ligação entre as duas esferas: (i) perspectiva clássica da segmentação, que defende que ambas as esferas funcionam de forma autónoma e independente, sendo possível estar satisfeito com a família e com a carreira, com uma ou outra esfera ou com nenhuma das esferas; (ii) teoria do *spillover*, que sugere que existe uma relação de reciprocidade entre o trabalho e a família, havendo uma transferência de atitudes, valores e comportamentos entre as duas esferas; (iii) teoria da compensação, que refere que as insatisfações sentidas numa das esferas são compensadas pelo maior investimento na outra esfera; (iv) teoria instrumental, que defende que uma determinada esfera constitui o meio de obter o que se pretende através da outra esfera; (v) perspectiva do conflito, que assenta na limitação do tempo e da energia dos agentes sociais, pelo que o sucesso ou a satisfação numa determinada esfera implica sacrifícios na outra esfera. Por oposição à teoria do conflito, Santos (2008), apresenta a corrente teórica que enfatiza os benefícios que os indivíduos podem obter do desempenho de múltiplos papéis, que atribui ênfase aos efeitos mutuamente positivos que as esferas do trabalho e da família podem exercer uma sobre a outra.

No estudo desenvolvido por Maciel e Marques (2008), é referido que a influência do trabalho na vida familiar é sentida pela maioria dos indivíduos que se encontram a

trabalhar, os quais referem que não conseguem separar o trabalho da família, que levam usualmente problemas do trabalho para casa e que não têm um horário que permite conciliar ambas as esferas, sendo este grupo constituído maioritariamente por mulheres mais qualificadas.

Em Portugal, assiste-se mais a uma interferência negativa do trabalho na esfera da família, do que a relação inversa (Guerreiro e Rodrigues, 2009:102), o que pode resultar das horas de trabalho. A pressão da distribuição quantitativa e qualitativa do tempo pode condicionar a satisfação na articulação entre as duas esferas, facto que é apontado maioritariamente pelos indivíduos com profissões mais qualificadas e em cargos de responsabilidade.

De acordo com Rodrigues, Barroso e Caetano (2010), o trabalho e a situação familiar inter-influenciam-se mutuamente e a sua articulação afecta a qualidade do trabalho e da vida dos trabalhadores. Nesta perspectiva, os agentes sociais deparam-se com exigências de ambas as esferas para as quais podem ou não possuir recursos. A relação entre as exigências da família e do trabalho podem gerar tensões e interferências negativas, quando se dispõe de recursos insuficientes em termos de tempo, remuneração e dedicação. Mas, quando os recursos são adequados perante as necessidades e exigências, o indivíduo pode alcançar o equilíbrio entre as duas esferas. No que se refere aos diplomados do ensino superior, os autores referem que quanto mais elevado o nível de escolaridade, menor a satisfação com a articulação família-trabalho, devido ao aumento das responsabilidades laborais resultantes de inserções profissionais mais qualificadas e das elevadas expectativas relativamente ao equilíbrio entre a esfera do trabalho e a esfera da família.

4.2 A relação entre o trabalho e o lazer

Os usos que os actores sociais fazem dos seus tempos livres são um objecto de conhecimento central para a compreensão das sociedades actuais, na medida em que as práticas da vida quotidiana são transversais a todas as classes sociais e ao longo de diferentes idades da vida.

A sociologia do lazer contribuiu para a melhor compreensão dos significados relativos do trabalho na sua relação com outras esferas da vida, pois apresentou categorias conceptuais com vista à melhor análise da realidade social (orçamento familiar, estratificação social e cultural, relação trabalho-lazer, família, ciclo de vida, significações, tempos sociais, animação cultural, cultura urbana, *mass media*, associações voluntárias, políticas e culturais) (Pronovost, 1993).

Segundo Dumazedier (1992:397) entende-se por lazer «o conjunto de ocupações a que o indivíduo pode entregar-se de boa mente, para descansar, para se divertir, para desenvolver a sua participação social voluntária, a sua informação ou a sua formação desinteressada, depois de haver se libertado de todas as obrigações profissionais, familiares ou sociais». O lazer consiste, assim, no tempo liberto do trabalho profissional para cada um dispor para si, livre de constrangimentos e obrigações, dentro dos limites da ordem social. Encontra-se presente nesta definição que a vida quotidiana não se reduz ao binómio trabalho-lazer, pois em termos práticos o lazer define-se em relação a todos os tipos de obrigações, sejam profissionais, familiares, sociais, domésticas, cívicas e espirituais. Por outro lado, chama a atenção para a existência de uma interdependência complexa entre o trabalho e o lazer, pois quanto mais se trabalha, em quantidade,

eficiência e produtividade, maiores se tornam as possibilidades de lazer e, de forma correspondente, o desejo de consumir pode motivar a um maior investimento no trabalho. Para Bouillin-Darteville et al (1991), as práticas culturais do tempo livre estão no centro da nossa vida quotidiana e encontram-se em constante interacção com as práticas de outros tempos sociais, como o trabalho, vida familiar, vida cívica e vida religiosa. Mas a frequência e a margem de escolha das actividades de lazer estão relacionadas incontornavelmente com os condicionamentos económicos, sociais e culturais.

De acordo com Pronovost (2000:360), o lazer consiste numa realidade complexa que contempla a percepção do tempo social, do espaço social e de vários aspectos da vida quotidiana. Os significados e expectativas sobre o lazer são cada vez mais diversificados, podendo traduzir-se na procura de informação e cultura, sociabilidade, relações familiares, descontração, entretenimento, auto-realização, contacto com a natureza e, mais recentemente, na aspiração ao conhecimento e à ciência.

Segundo Rojek (2001), o lazer tem presente, nas suas formas e práticas, os princípios de liberdade, escolha e autodeterminação, enquadrando-se nas actividades de não trabalho. Mas no tempo de trabalho, os agentes sociais podem deparar-se com actividades que podem ter o carácter de diversão, aventura, descoberta, que apelam à curiosidade, convivialidade e afectos. Em contrapartida, as actividades e as relações escolhidas nos tempos livres podem se tornar repetitivas e aborrecidas.

Segundo Galland (2007:200), a opinião dos europeus reflecte que o trabalho e a família são duas instituições centrais da sociedade e mais importantes do que amigos, os lazeres, a política e a religião. As transições para o mercado de trabalho podem fazer com que a posição socioeconómica se torne uma estrutura importante nas trajectórias de vida, que tendem a deixar de ser lineares para se tornarem ondulatórias, individualizadas e imprevisíveis, afectando a educação, a família, o trabalho e os lazeres, que tendem a combinar-se em padrões de vida flexíveis e temporários (Guerreiro e Abrantes, 2004).

5. A relação entre o trabalho e as outras esferas da vida social: o caso dos diplomados da Universidade Nova de Lisboa e da Universidade de Lisboa

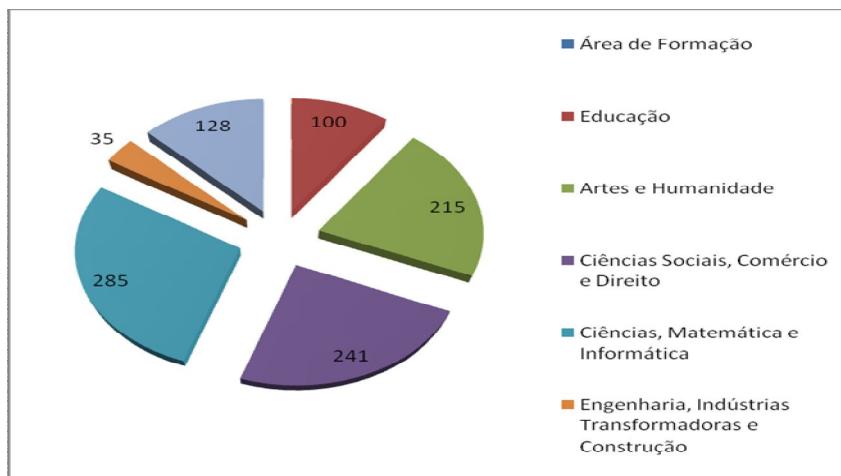
5. 1. Caracterização da amostra

A amostra é constituída por 1.004 diplomados no ano lectivo 2004/2005 por duas das maiores instituições do ensino superior públicas portuguesas, a Universidade Nova de Lisboa e a Universidade de Lisboa, dos quais a maior parte (90,2%) situa-se entre os 27 e os 35 anos. Dos inquiridos, 64,3% são do sexo feminino, contra 35,7% do sexo masculino. A maioria (81,4%) dos inquiridos ainda não tem filhos e reside em Lisboa (76,69%) e na região Centro (7,77%). A maior parte dos inquiridos co-habitam com o cônjuge (53,39%), 20,02% residem sozinhos e 19% com pais ou os sogros.

Os dados foram recolhidos, através da aplicação de inquérito por questionário, entre Outubro de 2010 e Janeiro de 2011.

Os inquiridos encontram-se repartidos pelas seguintes áreas de formação:

Gráfico 1 – Área de formação dos diplomados da UNL e da UL



Nota: Distribuição da amostra por área de formação, de acordo com a International Standard Classification of Education (1997)

Fonte: Centro de Estudos em Sociologia da Universidade Nova de Lisboa (CESNOVA), 2011

Passados 5 anos após o término da formação, a grande maioria dos diplomados (87,3%) encontra-se fortemente inserida no mercado de trabalho, conforme o quadro abaixo:

Quadro 3 - Taxa de empregabilidade dos diplomados, por género (%)

Situação perante o trabalho	Total	Sexo	
		Feminino	Masculino
Empregado	87,3	88,04	85,95
Desempregado	2,4	2,3	2,52
Inactivo	3,7	3,41	4,21
Estagiário	1,1	1,39	0,56
Bolseiro	5,5	4,81	6,74
	100	64,4	35,6

Fonte: CESNOVA, 2011

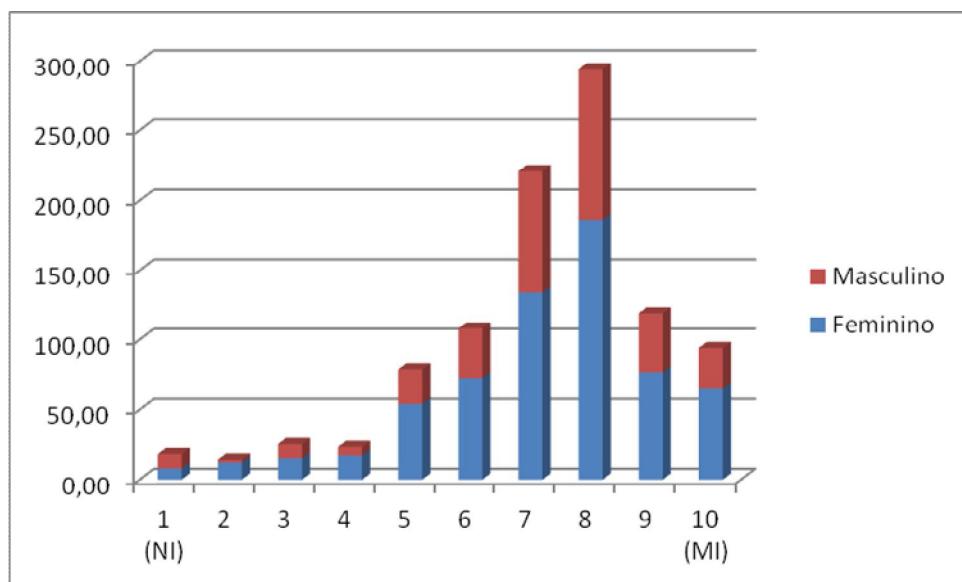
A taxa de empregabilidade dos inquiridos é elevada, não se destacando diferenças significativas entre os inquiridos do sexo feminino e do sexo masculino nas restantes situações perante o trabalho. Neste sentido, pode-se referir que o género não é uma variável que origine discrepâncias na situação perante o trabalho dos diplomados da UNL e da UL e tanto os inquiridos do sexo feminino como os do sexo masculino encontram-se fortemente inseridos no mercado de trabalho, 5 anos após terem terminado a licenciatura.

Dos diplomados que se encontram empregados, constata-se que a grande maioria (89,05%) é trabalhador por contra de outrem, contra 10,37% que trabalham por conta própria, não se registando diferenças significativas em relação ao género dos

inquiridos, visto que a maioria dos inquiridos do sexo feminino (89,06%) e do sexo masculino (88,40%) trabalham por conta de outrem.

A acrescentar à alta taxa de empregabilidade dos inquiridos, junta-se uma avaliação muito positiva do percurso profissional:

Gráfico 2 - Satisfação com o percurso profissional, por género (%)



Nota: Grau de satisfação com o percurso profissional, por género, 5 anos após o término do curso de licenciatura (%).

Fonte: CESNOVA, 2011

Aproximadamente 64,8% dos inquiridos referem estar satisfeitos com o percurso profissional, destacando-se que o total dos que declaram estar muito, bastante e muitíssimo satisfeitos ronda os 50,5%. Assim, a percentagem de diplomados que avaliam positivamente o seu percurso profissional é significativamente superior (83,27%) aos que declaram não estar nada ou pouco satisfeitos com o seu percurso profissional (15,84%) (sexo feminino: 16,4%; sexo masculino: 14,8%). No que se refere à diferença entre uma avaliação muito negativa e uma avaliação muito positiva, a relação é de 1 muito insatisfeito para 10 muito satisfeitos e de 1 muito insatisfeito para 12 muito satisfeitos, para o sexo feminino e para o sexo masculino, respectivamente, pelo que não se registam grandes alterações quanto à avaliação do grau de satisfação com o percurso profissional atendendo ao género.

5.2 Centralidade do trabalho na vida

Segundo o estudo desenvolvido pelo Meaning of Working Group (1987), a centralidade do trabalho na vida refere-se à crença geral que o indivíduo tem em relação ao grau de importância que trabalhar tem em qualquer momento na sua vida e subdividese em duas componentes teóricas, a identificação com o trabalho e o grau envolvimento e compromisso com o trabalho.

O estudo da centralidade do trabalho permite analisar em que grau o trabalho é um interesse central na vida e até que ponto os indivíduos escolhem trabalhar como o principal modo de auto-realização em detrimento das outras esferas da vida social, a família, a religião, o lazer e as actividades sociais (Manheim e Dubin, 1986; MOW, 1987). Os estudos sobre a centralidade do trabalho compreendem duas componentes: (i) orientação de valores (*value orientation*) em relação ao trabalho, em que o trabalho é entendido como um papel a desempenhar na vida, caracterizado pela identificação com o trabalho e pelo envolvimento no trabalho; (ii) orientação para a decisão (*decision orientation*), relacionada com os interesses centrais da vida.

Segundo o MOW Group (1987), os dois elementos centrais co-relacionados na representação da centralidade do trabalho são: (i) segmentação de esferas da vida, em que o segmento do trabalho pode ocupar uma posição central ou mais preferida entre as esferas da vida, partilhar uma posição com outras esferas da vida, ou ocupar uma posição periférica ou menos preferida na vida; (ii) escolha de um segmento da vida social como a esfera preferida e os comportamentos resultantes dessa escolha.

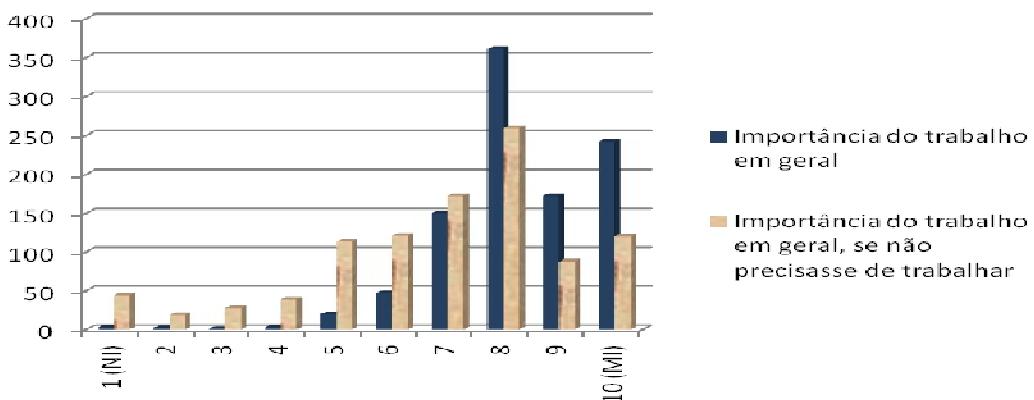
A centralidade do trabalho assume duas formas, a centralidade absoluta, que consiste no lugar e na importância que é atribuída em termos gerais ao trabalho em si, e a centralidade relativa, quando medida com base no lugar que o trabalho ocupa na vida em comparação com as outras esferas da vida social (MOW, 1987; Schwartz, 1999).

O conceito de centralidade do trabalho resulta do condicionamento cultural, dos processos de socialização e dos valores do trabalho (Uçanok, 1999, 2008; Pascual, 2009). E, se por um lado, existem valores do trabalho que podem influenciar a maior centralidade do trabalho, por outro, existem valores do trabalho que conflituam com a centralidade do trabalho e, por essa via, promovem a importância de uma das outras quatro esferas (lazer, participação social, religião e família) (Shwartz, 1999, Uçanok, 1999). Nesta ordem de ideias, a centralidade do trabalho representa uma atitude em relação ao acto de trabalhar, que por sua vez afecta os comportamentos nas outras esferas da vida social.

No entanto, Pryor e Davies (1989:288) chamam a atenção para o facto de o compromisso e envolvimento com o trabalho e com as outras esferas da vida não ter de ser necessariamente contraditório. Pois, a preferência pela esfera do lazer pode não ser sinónimo de não preferência pela esfera do trabalho, assim como o compromisso e investimento no trabalho podem não ser sinónimo de maior centralidade do trabalho na vida. Conforme anteriormente referido, a necessidade financeira, assim como a ausência de outras esferas para investir, podem conduzir o trabalho a um lugar central, sem que seja considerado a esfera mais importante da vida.

No caso dos diplomados da UNL e da UL, o trabalho ocupa um lugar muito importante na vida para 74,5% dos inquiridos, sendo que somente 2,9% dos inquiridos não considera o trabalho importante. Mas se introduzirmos a variável «ausência de necessidade de trabalhar», assiste-se a algumas alterações no grau de importância atribuído ao trabalho:

Gráfico 3 - Centralidade absoluta do trabalho na vida

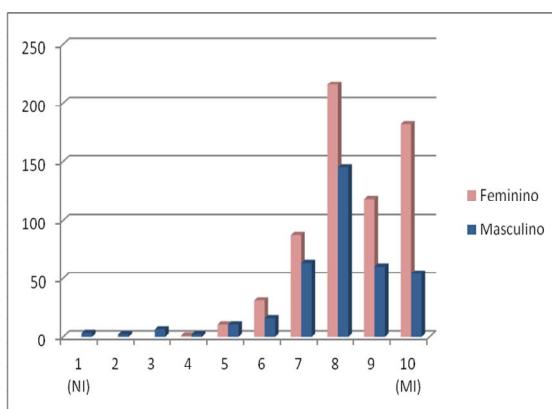


Nota: Importância atribuída ao trabalho em termos gerais e quando perante a possibilidade de não precisar de trabalhar (%)

Fonte: CESNOVA, 2011

Continuando a se destacar a grande importância atribuída ao trabalho, caso os diplomados não tivessem necessidade de trabalhar, o trabalho assumiria menor importância na vida para parte (28%) dos diplomados. A avaliação do trabalho como muito importante diminui de 74,5% para 46,5% dos diplomados, tornando-se, ao invés, pouco importante para 24,2% dos inquiridos, contra os 2,9% de diplomados que, em termos gerais, não consideram o trabalho importante. No que se refere ao género, assiste-se a algumas diferenças:

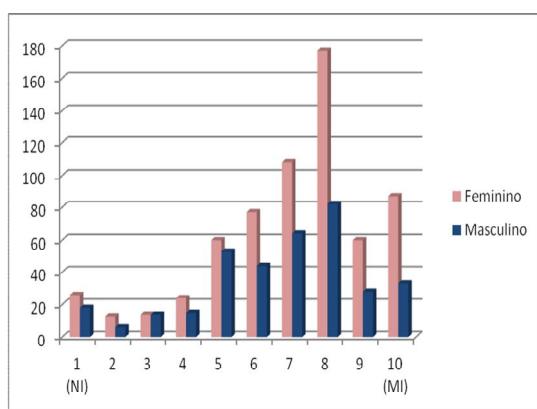
Gráfico 4 - Centralidade absoluta do trabalho na vida (%)



Nota: Importância do trabalho na vida, em termos gerais, por género (%)

Fonte: CESNOVA, 2011

Gráfico 5 - Centralidade absoluta do trabalho na vida, caso não precisasse de trabalhar (%)



Nota: Importância do trabalho na vida, caso não precisasse de trabalhar, por género (%)

Fonte: CESNOVA, 2011

Apesar de o trabalho ser considerado importante para a grande maioria dos diplomados, as mulheres não atribuem pontuação negativa ao lugar que o trabalho ocupa na vida. O mesmo não acontece para os inquiridos do sexo masculino, com 3,04% dos inquiridos a referir que o trabalho, em termos gerais, não é nada ou muito pouco importante. Mas quando confrontados com a ausência de necessidade de trabalhar,

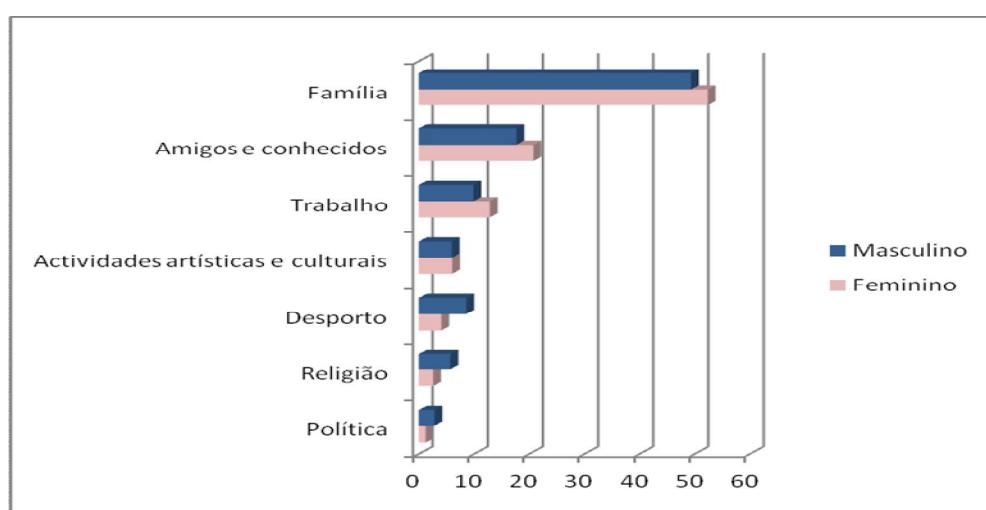
registam-se algumas alterações, que denotam que o trabalho se torna nada ou muito pouco importante para 8,2% das inquiridas e para 10,6% dos inquiridos, o que reflecte que este factor altera a em parte a percepção feminina (+8,2%) e a percepção masculina (+7,6%) da importância do trabalho na vida.

Assim, para os diplomados, o trabalho assume maior importância quando confrontados com a necessidade de trabalhar, mas continua a ser avaliado como uma esfera importante na vida, para a grande maioria dos inquiridos, mesmo se não precisassem de trabalhar.

Este resultado vai ao encontro de outros estudos feitos que defendem que apesar da introdução de novas áreas de interesse na vida, o trabalho não deixa de assumir um lugar de destaque.

Para estudarmos a centralidade relativa do trabalho na vida, torna-se necessário permitir aos inquiridos que identifiquem, por grau de importância, as diferentes esferas da vida social:

Gráfico 6 – Centralidade relativa do trabalho na vida, por género (%)



Nota: Grau de centralidade relativa do trabalho na vida, com base na comparação da importância atribuída às diversas esferas da vida social, por género (%)

Fonte: CESNOVA, 2011

Para os diplomados, a esfera mais importante da vida é, nitidamente, a «Família» (51,05%). Os «Amigos e conhecidos» (19,68%) e o «Trabalho» (11,8%) são esferas a que atribuem igualmente alguma importância. Consta-se que somente na esfera do «Desporto» são identificadas algumas diferenças, com pouca expressividade, que apontam que os diplomados atribuem maior importância ao «Desporto» (8,57%) do que as diplomadas (4,09%), que apontam como esfera mais importante «Actividades artísticas e culturais» (6,02%). A mesma diferença (mínima) encontra-se na importância atribuída à «Religião» (3,52%) e à «Política» (1,72%), pois ambas assumem maior importância para os inquiridos do sexo masculino, respectivamente 5,71% e 2,85%, do que para as inquiridas do sexo feminino (2,61% e 1,25%, respectivamente).

Em termos teóricos, a família e o trabalho têm sido consideradas as duas esferas mais importantes da vida, mas no que se refere aos diplomados da UNL e da UL, os

«Amigos e conhecidos» assumem um lugar de destaque antes do «Trabalho». Tal factor poderá estar relacionado com à situação profissional, na medida em que a constituição de família pode ter sido adiada até ao alcance de uma certa estabilidade profissional, que pode não acontecer num curto período de tempo após terminarem a formação. Tal resultado pode encontrar fundamentação no facto de somente 18,6% dos inquiridos viverem a paternidade e a maternidade, o que pode traduzir de certas responsabilidades familiares, apesar de aproximadamente 50% viverem maritalmente, e impelir ao maior investimento nas redes de «Amigos e conhecidos».

Estudos longitudinais assemelham-se importantes de forma a identificarmos se a «Família» e os «Amigos e conhecidos» mantêm-se as esferas mais importantes da vida, ou se com a maior estabilização profissional e a concretização do «pacote familiar», a centralidade do trabalho é afectada, passando a ocupar o segundo lugar de importância, à semelhança dos resultados apresentados por outros estudos.

5.3 Valores do trabalho

Apesar de não se encontrar uma definição consensual dos «valores do trabalho», entendidos como os valores, objectivos e/ou recompensas que podem ser alcançados através do acto de trabalhar, podem ser identificados dois elementos centrais consensuais nas diferentes teorizações, a ideia de «atitude face a ou orientação em relação ao trabalho» (Uçanok, 2008:158) e os objectivos específicos que o indivíduo considera importantes e procura alcançar no contexto de trabalho, apesar das diferentes razões que são apresentadas para trabalhar e das diferentes necessidades que se pretende satisfazer no e através do trabalho.

Outra congruência identificada nos valores do trabalho diz respeito ao espaço entre os valores do trabalho desejáveis e a crença de os alcançar através do acto de trabalhar, o que pode ter por base a teoria dos ajustamentos e desajustamentos entre aspirações e concretizações de Bourdieu (2001, 2002), na qual é explanado que a formação de objectivos numa esfera específica da vida muda de acordo com a crença de alcançar esse objectivo específico.

Vários estudos têm incidido nos valores do trabalho, entendidos como os aspectos que se esperam alcançar mediante a realização de um trabalho. Segundo Herzberg (1971), existem factores de motivação e factores de descontentamento, dois *continuums* unipolares, que não se influenciam mutuamente. Nesta perspectiva, o comportamento no trabalho deve ser considerado sob dois ângulos, o que se procura e o que se pretende evitar.

Segundo Schwart (1999), os valores do trabalho referem-se a objectivos ou recompensas que os agentes sociais procuram alcançar através do trabalho e subdividem-se em quatro tipos: (i) intrínsecos (crescimento pessoal, autonomia, interesse e criatividade), (ii) extrínsecos (remuneração e segurança); (iii) sociais (contacto com pessoas e contribuição para a sociedade); (iv) poder (prestígio, autoridade e influência). Nesta perspectiva, os valores do trabalho derivam de valores culturais mais gerais que uma dada sociedade enfatiza num determinado período de tempo.

De acordo com Johnson (2002), os valores pelos quais se trabalha podem pertencer a diferentes categorias: (i) valores extrínsecos (segurança, estabilidade, remuneração, oportunidades de progressão na carreira, prestígio); (ii) valores intrínsecos (interesse inerente do trabalho, possibilidade de aprendizagem contínua, oportunidade de

ser criativo), (iii) sócio-orientados (ajudar outros, de forma directa ou mediante um contributo à sociedade); (iv) lazer (oportunidade de tempo livre, férias e liberdade).

Mas a classificação mais consensual dos valores do trabalho remete para uma classificação tripartida: (i) valores intrínsecos ou de auto-realização; (ii) valores extrínsecos ou de segurança e materiais; (iii) valores sociais ou relacionais (MOW, 1987; Schwartz, 1999; Johnson, 2002; Uçanok, 2008; Pascual, 2009).

Os valores do trabalho podem ter um carácter mais geral (Pryor e Davies, 1989:284; Halman, 1999), que pode ser denominado por «orientações ou preferências do trabalho», que podem assumir a seguinte tipologia: (i) orientação positiva para o trabalho (*positive orientation*), em que a ênfase é colocada nas recompensas intrínsecas e extrínsecas do trabalho; (ii) orientação negativa para o trabalho (*non-work orientation*), em que o trabalho deve interferir o mínimo necessário com as outras dimensões da vida e é entendido como uma necessidade que se traduz numa troca de serviços; (ii) preocupação humana/pessoal (*work-orientation*), em que o trabalho é entendido como uma forma de auto-realização e crescimento; (iii) liberdade (*flexible*), que tem como base a noção de *central life interests* (interesses centrais da vida), nas quais o agente investe de forma mais intensa e afectiva, sem que o trabalho constitua um constrangimento.

Segundo Uçanok (2008), os valores do trabalho podem igualmente ser classificados atendendo às recompensas esperadas: (i) recompensa instrumental, referente às condições do trabalho, remuneração e benefícios; (ii) recompensa afectiva, que inclui o elemento afectivo e refere-se às relações com os colegas; (iii) recompensa cognitiva, que diz respeito à responsabilidade, interesse e alcance de resultados previamente estabelecidos.

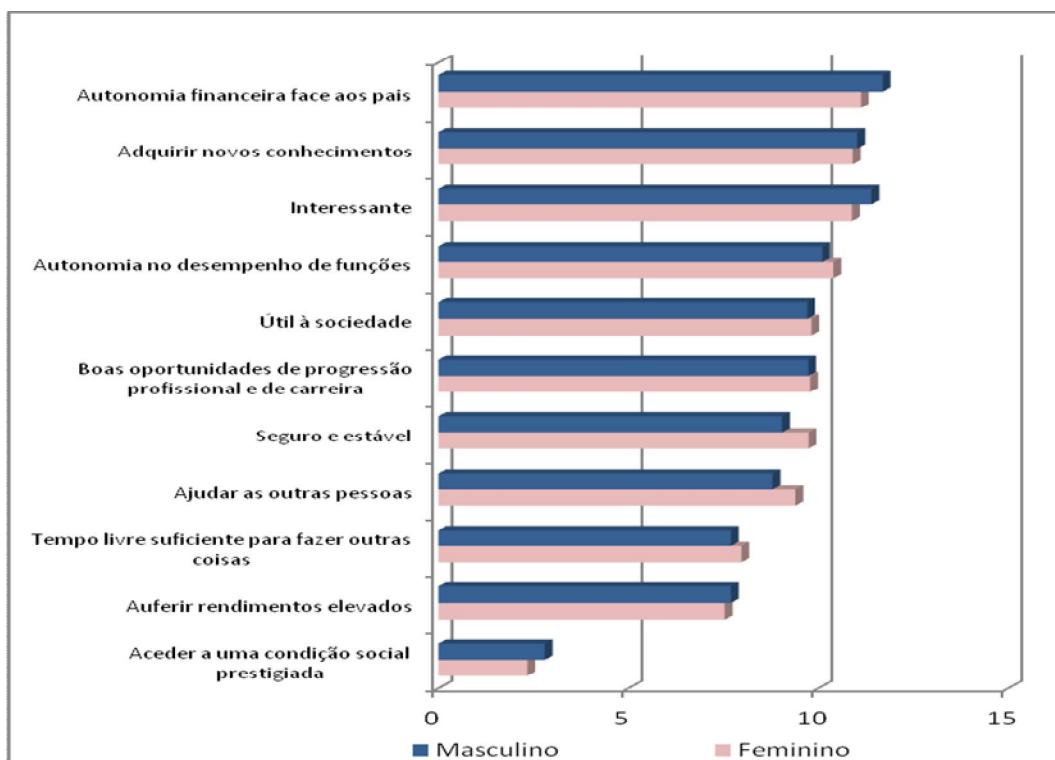
Assim, os valores do trabalho podem contemplar diferentes dimensões: a dimensão mais geral, denominada «orientações face ao trabalho», a dimensão dos «objectivos» que se pretende atingir através do acto de trabalhar e a dimensão das «recompensas» imediatas que se esperam alcançar no curto período de tempo e com consequências práticas no dia-a-dia.

No contexto nacional, segundo Ramos e Vala (2004), a estrutura dos valores do trabalho é tripartida: (i) valores materiais, que compreendem remuneração elevada, oportunidades de promoção e emprego seguro; (ii) valores de expressão individual, que englobam autonomia, horários e interesse do trabalhador e (iii) valores de utilidade social, que abrangem ajudar os outros e ter um trabalho com utilidade social.

Em 2009, Saint-Maurice apresenta uma proposta, em parte semelhante, de tipologia dos valores do trabalho em Portugal: i) valores materialistas (segurança e bem-estar económico); ii) valores individualistas (promoção e valorização pessoal); iii) valores não materialistas ou valores sociais (que salientam o sentido de utilidade social do trabalho e do seu benefício para terceiros).

Num estudo mais recente, desenvolvido com base nos dados apresentados pelo European Values Survey, Duque (2011) propõe a seguinte classificação dos valores relativos do trabalho em Portugal: i) condições de base (remuneração; segurança; bom ambiente de trabalho); ii) responsabilidade do trabalho (útil à sociedade); iii) auto-eficácia (interessante); iv) ócio no trabalho (bom horário e bons períodos de férias).

Os diplomados da UNL e da UL hierarquizam os valores do trabalho do seguinte modo:

Gráfico 7 - Valores do trabalho dos diplomados da UNL e da UL, por género (%)

Legenda: Hierarquização dos valores de trabalho, entendidos como os objectivos pelos quais trabalham, por género (%)

Fonte: CESNOVA, 2011

Os valores do trabalho identificados como mais importantes pelos inquiridos são um trabalho que permita adquirir «Autonomia financeira face os pais» (11,32%), que seja «Interessante» (11,06%), que permita «Adquirir novos conhecimentos» (10,95%) e ter «Autonomia no desempenho de funções» (10,3%).

Os valores relativos a um trabalho que seja «Útil à sociedade» (9,78%) e que permita «Boas oportunidades de progressão profissional» (9,77%), que seja «Seguro e estável» (9,52%) e que torne possível «Ajudar as outras pessoas» (9,21%) assumem um grau de importância intermédio.

O «Tempo livre suficiente para fazer outras coisas» (7,9%) e «Rendimentos elevados» (7,64%) assumem alguma importância, sendo o valor que menos espelha os objectivos pelos quais trabalham o relativo a «Aceder a uma posição social prestigiada» (2,49%).

A hierarquização dos valores identificados como mais importantes aproxima-se nos dois grupos, com ligeiras alterações em função do género: nos valores indicados em 2.º e 3.º lugar, «Adquirir novos conhecimentos» e um trabalho «Interessante»; no facto de as inquiridas do sexo feminino atribuírem ligeiramente maior importância a um trabalho «Seguro e estável» (9,75%), que permita «Ajudar os outros» (9,4%) e que deixe «tempo livre para fazer outras coisas» (7,98%) do que os inquiridos do sexo masculino, que atribuem ligeiramente maior importância, do que as inquiridas do sexo feminino, à possibilidade de «Auferir rendimentos elevados» (7,7%) e «Aceder a uma posição social prestigiada» (2,8%).

Atendendo à preferência pelos valores indicados, os diplomados apresentam a seguinte classificação dos valores do trabalho:

Quadro 4 – Classificação dos valores do trabalho dos diplomados da UNL e da UL

	Valores do Trabalho	Classificação do VT
1. ^º	Autonomia financeira face os pais	Valores extrínsecos
2. ^º	Interessante	Valores intrínsecos
3. ^º	Adquirir novos conhecimentos	Valores intrínsecos
4. ^º	Autonomia no desempenho de funções	Valores intrínsecos
5. ^º	Útil à sociedade	Valores sócio-orientados
6. ^º	Boas oportunidades de progressão profissional	Valores extrínsecos
7. ^º	Seguro e estável	Valores extrínsecos
8. ^º	Ajudar as outras pessoas	Valores sócio-orientados
9. ^º	Tempo livre suficiente para fazer outras coisas	Valores de tempos livres e lazer
10. ^º	Rendimentos elevados	Valores extrínsecos
11. ^º	Aceder a uma posição social prestigiada	Valores extrínsecos

Legenda: Taxonomia dos valores do trabalho dos diplomados da UNL e da UL

Fonte: CESNOVA, 2011

A hierarquização dos valores do trabalho dos diplomados da UNL e da UL aproxima-se, em termos gerais, da estrutura dos valores identificados pelos restantes países europeus, na qual se destacam os valores de segurança económica (extrínsecos) e o crescimento da importância dos valores intrínsecos, não sendo o trabalho visto somente como uma fonte de rendimentos, mas igualmente como fonte de realização pessoal, desenvolvimento de capacidades e competências e afirmação da utilidade social.

Em termos gerais, os diplomados da UNL e da UL identificam como valores mais importantes do trabalho a autonomia financeira, o interesse do trabalho e a possibilidade de adquirir novos conhecimentos. Os valores sócio-orientados aparentam ser importantes, mas tal observação carece de aprofundamento.

Mas até que ponto a autonomia financeira não poderá ser questionada como um valor extrínseco, se na actual sociedade contemporânea é a base principal para obtenção de rendimentos que permitam autarcia em relação à família de origem, podendo desta forma reflectir mais uma necessidade do que uma opção? Caso este factor não fosse contemplado, poderíamos estar a assistir a uma hierarquização marcadamente orientada para valores intrínsecos. Apesar de nos depararmos com valores extrínsecos classificados no 6.^º e no 7.^º lugar, os valores sócio-orientados e de tempos livres e lazer sobrepõem aos valores extrínsecos de «Rendimentos elevados» e «Aceder a uma posição social prestigiada». O que significarão, para os diplomados da UNL e da UL, estes dois valores?

De acordo com a literatura, e à semelhança da avaliação da importância atribuída ao trabalho na vida, tal classificação poderá sofrer alterações com o tempo, na medida em que «they tend to be reinforced through rewarding work experiences» (Johnson, 2002:1313). Na mesma ordem de ideias, segundo Guerreiro e Abrantes (2004), a emergência de uma concepção do trabalho baseada na auto-realização, traduzida pela preferência por valores intrínsecos, pode ser associada a um período de vida transitório, pois a conquista da independência e a constituição de família surgem, geralmente,

associadas a uma preocupação com a estabilidade profissional e com a construção de uma carreira.

No caso dos diplomados, segundo (Maciel e Marques, 2008:34), os factores mais valorizados são a obtenção de rendimentos para fazer face às responsabilidades, as sociabilidades e o sentimento do trabalho como fonte de realização pessoal e de autonomia.

6. Notas conclusivas

Apesar de o actual contexto se pautar por um cenário de crise económica, em que a empregabilidade já não acontece como resultado de um processo natural sequencial à finalização dos estudos, a apostila na obtenção do diploma do ensino superior mantém-se, pois ainda constitui uma vantagem comparativa em relação aos que não detêm o diploma, em termos de acesso a um trabalho remunerado e estabilização num menor período de tempo no mercado de trabalho.

Os diplomados da UNL e da UL no ano de 2004/05 encontram-se na sua grande maioria (87,03%) «Empregados», sendo a situação perante o trabalho dos restantes diplomados caracterizada pelo estatuto de «Bolseiro» (5,5%), por se encontrarem «Inactivos (3,7%) ou «Desempregados» (2,4%) ou a realizar «Estágio» (1,1%). A maioria dos que se encontram empregados trabalha por conta de outrem (89,05%) e apresentam níveis elevados de «satisfação com o percurso profissional». Em nenhuma das situações foram registadas diferenças significativas atendendo ao género dos diplomados.

O trabalho ocupa um lugar muito importante na vida para a maioria dos diplomados (74,5%). Mas quando confrontados com a ausência de necessidade de trabalhar, essa percentagem diminui para 46,5%, o que pode estar associado à representação do trabalho como fonte primária para aceder aos recursos financeiros necessários para a implementação do projecto de vida. Da mesma forma, o número de diplomados que considera o trabalho nada ou pouco importante aumenta consideravelmente (de 2,9% para 24,2%), na ausência da necessidade de trabalhar.

Em termos de centralidade relativa do trabalho, a família (51,05%) é a esfera mais importante da vida, seguida dos amigos e conhecidos (20%). Para os diplomados, a esfera do trabalho assume o 3.º lugar (11,8%), muito distanciado da esfera da «Família», não corroborando parte da literatura que afirma que o trabalho e a família são as duas estruturas mais importantes na vida dos indivíduos. Mas tal pode dever-se ao período de vida em que se encontram (procura de estabilidade profissional) e ao facto de somente 18,6% dos diplomados viverem a paternidade.

No que se refere aos valores do trabalho, os diplomados escolhem em 1.º lugar «Autonomia financeira face aos pais», seguindo-se um trabalho que torne possível «Adquirir conhecimentos», seja «Interessante» e que permita ter «Autonomia no desempenho de funções». Caso não se contemplasse a «Autonomia financeira face aos pais» como um valor, mas sim como a única fonte possível de rendimentos, poderíamos referir que a classificação dos diplomados da UNL e da UL reforça a ideia de diversos autores que defendem que as habilitações académicas são uma variável que se correlaciona positivamente com as orientações laborais, sendo um dos factores mais determinantes na difusão e no desenvolvimento de valores expressivos do trabalho (Silva, 2000:8).

Mas a satisfação perante o trabalho, a importância atribuída ao trabalho na vida e os valores do trabalho tendem a alterar-se ao longo do percurso de vida profissional, tendo em conta, entre outros aspectos, o modo como o trabalho se integra com a vida social e a vida familiar. À medida que assumem responsabilidades familiares, as pressões relativas ao trabalho e às motivações extrínsecas tendem a ganhar maior importância, mas, por outro lado, as necessidades de reconhecimento e satisfação com o trabalho podem crescer ao longo da carreira dos indivíduos, efeito esse mais evidente em ocupações mais qualificadas (Duarte e Lopes, 2010).

Tendo em conta o grau de centralidade absoluto e relativo do trabalho na vida dos diplomados da UNL e da UL e os valores pelos quais trabalham, assemelha-se pertinente saber porque outro(s) motivo(s) o trabalho é uma esfera importante na vida. Será possível identificar a existência de correlação entre a hierarquização dos valores do trabalho dos diplomados e a maior ou menor centralidade do trabalho na vida? E até que ponto o trabalho é, de facto, em primeiro lugar, uma forma de realização pessoal ou se assume maior importância por permitir aceder aos recursos que possibilitam investir nas outras esferas da vida social?

Segundo Halman (1999), o trabalho continua a ser uma parte importante da vida e somente poucas pessoas o consideram apenas uma obrigação imposta e a que têm de se sujeitar. Mas os estudos sobre os valores do trabalho e a sua concretização, assim como o lugar que o trabalho ocupa na vida, tornam-se importantes de forma a que se possa ir completando o quadro lógico de compreensão da forma como as alterações na esfera do trabalho podem afectar a vida social.

Tendo presente que os indivíduos atribuem valor ao trabalho remunerado em comparação com o valor que atribuem a outras esferas da vida, o que pode levar a situações de conciliação ou conflito, no quadro dos seus projectos de vida (Nicole-Drancourt e Rolleau-Berger, 1995; Dubar, 2006; Alves, M. 2007; Chaves, 2010), complementar-se-á a informação recolhida através dos questionários com a realização de entrevistas em profundidade, tendo como objectivo de conhecer a avaliação que os diplomados fazem da relação entre o lugar que o trabalho ocupa na vida e o investimento que fazem ou gostariam de fazer nas outras esferas da vida social.

7. Referências / References

- Alves, Mariana (2007), *A inserção profissional de diplomados de ensino superior numa perspectiva educativa: o caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia*, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian/Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Alves, Mariana (2010), «A inserção profissional dos graduados em Portugal: notas sobre um campo de investigação em construção». In Marques, Ana Paula, e Alves, Mariana Gaio (Org.) (2010), *Inserção profissional de graduados em Portugal: (re)configurações teóricas e empíricas*, Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, pp. 31-48.
- Alves, Natália (2005), *Trajectórias académicas e de inserção profissional dos diplomados 1999-2003*, Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Alves, Natália (2008), *Juventudes e inserção profissional*, Lisboa: Educa.

- Alves, Natália (2010), «Práticas de recrutamento sectorial e empresarial e inserção profissional: um estudo de caso», in *Sociedade e Trabalho*, Jan./Abril de 2010, n.º 40, Lisboa: MTSS, pp. 49-64.
- Arroteia, Jorge; Martins, António (1998) *Inserção profissional dos diplomados pela universidade de Aveiro: Trajectórias académicas e profissionais*. Aveiro: Departamento de Ciências da Educação, Universidade de Aveiro.
- Batista, Maria de Lurdes (1996), *Os diplomados do ensino superior e o emprego – a problemática da inserção na vida activa*, Lisboa: Ministério da Educação.
- Bouillin-Darteville, Roselyne; Thoveron, Gabriel; Nöel, Françoise (1991), *Temps libre et pratiques culturelles*, Liège, Belgique: Pierre Mardaga.
- Bourdieu, Pierre (2001), *Razões Práticas. Sobre a Teoria da Ação*, 2.ª ed, Oeiras: Celta Editora.
- Bourdieu, Pierre (2002), *Esboço de uma teoria da prática, precedido de três estudos de etnologia Cabilé*, Oeiras: Celta Editora.
- Caetano, António; Tavares, Susana; Reis, Rita (2003), «Valores do trabalho em Portugal e na União Europeia». In Vala, Jorge, Villaverde Cabral, Manuel, e Ramos, Alice (2003), *Valores sociais: mudanças e contrastes em Portugal e na Europa*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, pp. 430-472.
- Chaves, Miguel (2010), *Confrontos com o Trabalho Entre Jovens Advogados: As Novas Configurações da Inserção Profissional*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Chaves, Miguel; Morais, César (2008), *Percorso de inserção profissional dos licenciados da FCSH ao longo de 5 anos (coorte de 2002) – alguns dados essenciais*, Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa.
- Crompton, Rosemary; Lewis, Suzan; Lyonette, Clare (Ed.) (2007), *Women, men, work and family in Europe*, England: Palgrave MacMillan.
- Duarte, Henrique; Lopes, Diniz (2010), «Percursos de vida profissional, satisfação e motivações perante o trabalho», in Machado Pais, José, e Ferreira, Vítor (Org.) (2010), *Tempos e transições de vida: Portugal ao Espelho da Europa*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, pp. 185-221.
- Dubar, Claude (2006), *A Crise das Identidades. A interpretação de uma mutação*, Porto: Edições Afrontamento.
- Dumazedier, Joffre (1992), «Trabalho e lazer», in *Tratado de Sociologia do Trabalho*, Georges Friedman e Pierre Naville (Ed.), São Paulo, Brasil: Editora Cultrix, pp. 397-423.
- Duque, Eduardo (2011), «Valores do trabalho em Portugal e na Europa», in comunicação apresentada no Encontro Internacional «Trabalho, Organizações e Profissões: Recomposições Conceptuais e Desafios Empíricos», Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 7 e 8 de Julho de 2011.
- Elias, Norbert (1996), *Du temps*, França: Librairie Arthème Fayard.
- Fagnani, Jeanne (2007), «Fertility rates and mother's employment behaviour in comparative perspectives : similarities and differences in six european countries», in

- Crompton, Rosemary, Lewis, Suzan, e Lyonette, Clare (Ed.), *Women, men, work and family in Europe*, England: Palgrave MacMillan, pp. 58-75.
- Ferreira de Almeida, João; Machado, Fernando Luís; Firmino da Costa, António (2006), «Classes sociais e valores em contexto europeu», in Vala, Jorge, e Torres, Anália (2006), *Contextos e atitudes sociais na Europa*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Flacher, Bruno (2008), *Travail et intégration social*, 2.ª ed., França: Éditions Bréal.
- Freire, João (Coord.) (2000), *Atitudes face ao emprego e tempo livre – Os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa*, Lisboa: Observatório do Emprego e da Formação profissional.
- Freire, João (Org.) (2009), *Trabalho e relações laborais*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Galland, Olivier (2007), *Sociologie de la jeunesse*, 4.ª ed, Paris: Armand Colin.
- Giddens, Anthony (2004), *Sociologia*, 4.ª ed., Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gonçalves, Albertino; Almeida, Leandro; Vasconcelos, Rosa; Caires, Susana (Ed.) (2001), *Da universidade para o mundo do trabalho*, Braga: Universidade do Minho.
- Gonçalves, Carlos (2004), «Trabalho: Novas interrogações e novos desafios», in *Actas do V Congresso Português de Sociologia*, Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia, pp. 18-27.
- Grossin, William (1974), *Les temps de la vie quotidienne*, Paris: La Haye.
- Guerreiro, Maria das Dores; Rodrigues, Eduardo (2010), «Work and family: what quality of life? An exploratory analysis of the services sector», in Guerreiro, Maria das Dores, Torres, Anália, e Capucha, Luís (Ed.) (2009), *Welfare and everyday life*, Lisboa: Celta Editora, pp. 73-106.
- Guerreiro, Maria das Dores; Abrantes, Pedro (2004), *Transições incertas: Os jovens perante o trabalho e a família*, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Halman, Loek (1999), «European and their work orientations», Work and Organization Research Centre (WORC) Paper 99.04.005/1, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Herzberg, Frederick (1971), *Le travail et la nature de l'homme*, 4.eme éd, Paris: Entreprise Moderne d'Edition.
- Inglehart, Ronald (1977), *The silent revolution: Changing values and political styles among western publics*, Princetown: Princetown University Press.
- Johnson, Monica (2002), «Social origins, adolescents experiences, and work value trajectories during the transition to adulthood», in *Social Forces*, 80, pp. 1307-1341.
- Labbé, Philippe; Abhervé, Michel (2005), *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes ou l'intelligence pratique des missions locales*, Rennes, France: Éditions Apogée.
- Maciel, Diana; Marques, Ana (2008), «Do ganha-pão à valorização pessoal: a centralidade do trabalho na vida dos individuos», in *CIES e-Working Paper N° 43/2008*, Lisboa, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

- Manheim, Bilha; Dubin, Robert (1986), «Work role centrality of industrial workers as related to organizational conditions, task autonomy, managerial orientations and personal characteristics», in *Journal of occupational behavior*, vol. 7, pp. 107-124.
- Marques, Ana Paula (2006), *Entre o diploma e o emprego: a inserção profissional de jovens engenheiros*, Porto: Edições Afrontamento.
- Marques, Ana Paula, e Alves, Mariana Gaio (Org.) (2010), *Inserção profissional de graduados em Portugal: (re)configurações teóricas e empíricas*, Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus.
- Maurin, Éric (2009), *La peur du déclassement*, França: Éditions du Seuil.
- Méda, Dominique (1999), *O trabalho: um valor em vias de extinção*, Lisboa: Ed. Fim de Século.
- Morais, César; Chaves, Miguel; Batista, Susana (2010), «A precariedade e os confrontos subjectivos com o emprego precário entre os diplomados de uma faculdade de ciências sociais e humanas», in Marques, Ana Paula, e Alves, Mariana Gaio (Org.) (2010), *Inserção profissional de graduados em Portugal: (re)configurações teóricas e empíricas*, Vila Nova de Famalicão: Edições Húmus, pp. 233-258.
- MOW - Meaning of Working International Research Team (1987), *The meaning of working*. Sheffield, England: Department of Psychology, The University Academic Press.
- Nicole-Drancourt, Chantal; Roulleau-Berger, Laurence (1995), *L'insertion sociale des jeunes en France*, Paris: Presses Universitaires de France.
- Nowotny, Helga (2005), *Time: the modern and postmodern experience*, Cambridge, United Kingdom: Polity Press.
- Pascual, Alejandra (2009), «The work values of teacher training students in a Spanish University. Symbiosis between Schwartz and the Meaning of Work (MOW) Study Group», in *European Journal of Education*, 3, pp. 441-453.
- Pereira, Virgílio Borges (2005), *Classes e culturas de classe das famílias portuenses, Classes sociais e «modalidades de estilização da vida» na cidade do Porto*, Porto: Edições Afrontamento.
- Pronovost, Gilles (2000), «The collapse of the leisure society? New challenges for the sociology of leisure», in *The international handbook of sociology*, Quah, Stella, e Sales, Arnaud (Ed.), London: SAGE, pp. 356-366.
- Pronovost, Gilles ; Attias-Donfut, Claudino ; Samuel, Nicole (1993), *Temps libre et modernité. Mélanges en l'honneur de Joffre Dumazedier*, Québec: Éditions l'Harmattan.
- Pryor, Robert; Davies, Rod (1989), «A comparison of conceptualizations of work centrality», in *Journal of Organizational Behavior*, vol. 10, pp. 283-289.
- Ramos, Alice; Vala, Jorge (2004), «O significado das diferenças: Uma análise comparativa dos valores do trabalho em cinco países europeus», in *Actas do V Congresso da Associação Portuguesa de Sociologia*, Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia, pp. 1-6.

- Rodrigues, Eduardo; Barroso, Margarida; Caetano, Ana (2010), «Trabalho, família e bem-estar: factores e padrões de qualidade de vida na Europa», in *CIES e-Working Paper N.º 93/2010*, Lisboa: ISCTE-IUL.
- Rojek, Chris (2010), *The labour of leisure*, London: SAGE.
- Rose, José (1994), «Novas questões sobre a inserção profissional», In *Revista Europeia Formação Profissional*, 2, pp. 72-76.
- Saint-Maurice, Ana (2009), «Trabalho e suas representações», in Freire, João (Org.) (2009). *Trabalho e relações laborais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais, pp. 61-112.
- Santana, Vera (2000), «Representações dos tempos sociais: trabalho e não trabalho em Portugal», in *Sociedade e Trabalho*, n.º 8/9, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento, pp. 105-115.
- Santos, Gina (2008), «Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão», in *e-Cadernos CES*, 1, pp. 97-120.
- Schwartz, Shalom (1999), «A theory of cultural values and some implications for work», in *Applied Psychology: an international review*, 48, pp. 23-47.
- Silva, Manuel (2010), *Trabalho e não trabalho: valor e (in)visibilidade*, Vila Nova de Gaia: Húmus.
- Silva, Rui (1998), «Para uma análise da satisfação com o trabalho», in *Sociologia – Problemas e Práticas*, 26, pp. 149-178.
- Torres, Anália, Silva, Francisco, Monteiro, Teresa, e Cabrita, Miguel (2004), *Homens e mulheres entre família e trabalho*, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Uçanok, Başak (2008), «The effects of work values, work-values congruence and work centrality on organizational citizenship behavior», in *Proceedings of World Academy of Science, Engineering and Technology*, 36, pp. 156-169.
- Vernières, Michel (coord.) (1997), *L'insertion professionnelle: Analyses et débats*, Paris: Economica.
- Villaverde Cabral, Manuel; Vala, Jorge; Freire, João (org.) (2000), *Atitudes sociais dos Portugueses 1: Trabalho e Cidadania*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Villaverde Cabral, Manuel; Vala, Jorge; Freire, João; Ramos, Alice (1998), *Atitudes dos portugueses: Orientações perante o trabalho*, Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Vincens, Jean (1997), «L'insertion professionnelle des jeunes: à la recherche d'une définition conventionnelle», in *Revue Formation-Emploi*, 60, pp. 21-36.