

# TÍTULO UNIVERSITÁRIO E ASPIRAÇÕES PROFISSIONAIS

Rachel de Castro Almeida\*

**Resumo** Os jovens brasileiros vivenciam, atualmente, uma tensão por terem mais anos de estudo do que a geração precedente e, no entanto, depararem-se com um mercado mais competitivo e seletivo. Essa tensão altera a relação linear entre diploma de ensino superior, posição social e rendimento. Tudo aponta para que, em vários segmentos da sociedade brasileira, os jovens tendam a encontrar crescentes barreiras para reproduzir o padrão de vida de seus pais, mesmo alcançando níveis de escolaridade mais elevados. O que está orientando as aspirações profissionais dos alunos e egressos do ensino superior? Este artigo pretende avançar na construção de um caminho metodológico para avaliar os impactos desse cenário, percorrendo os estudos acerca da inserção profissional inspirados na noção de “valores do trabalho”.

**Palavras-chave** Jovens; trabalho; valores do trabalho.

## UNIVERSITY DEGREE AND PROFESSIONAL ASPIRATIONS

**Abstract** *The young Brazilians currently experiencing tension because they have more years of study than the previous generation, and yet, faced with a more competitive and selective market. This tension changes the linear relationship between higher education qualifications, social status and income. Following the hypothesis of Bourdieu, that this “deceived generation” answers with a refusal to verdicts offered by society, this paper proposes a path through the study of work values in order to foster researches related to issues of transformation of our social structures. Several international studies about work values have stressed that the transition from student to the worker is a period since the young express changes relative to that hope to gain on or through work.*

**Keywords** *Youth; labour; work values.*

---

\* Pós-doutoranda pelo CESNOVA-UNL, professora da PUC-Minas e coordenadora da Equipe de Tutoria da Associação Internacional de Educação Continuada – AIEC.

## INTRODUÇÃO

O acesso ao ensino superior, no Brasil, já representou, especialmente nos anos 1970 e 1980, um marco muito importante na transição para a vida adulta, momento em que o diploma “era o ‘passaporte’ quase imprescindível para ocupar as oportunidades melhores remuneradas e mais valorizadas que se abriam na burocracia estatal e nas grandes empresas que se instalavam no país” (CARVALHO, 2004, p. 80). Esse processo aconteceu no momento em que o Brasil estava com a taxa média anual de expansão da produção de quase 7%, e as famílias de classe média e alta se beneficiavam com a ampliação das oportunidades ocupacionais e com a expansão da sociedade de consumo. Portanto, as possibilidades de mobilidade social ascendente se vinculavam muito aos investimentos na formação universitária (CARVALHO, 2004).

A partir da década de 1980, com a difusão da chamada “nova divisão internacional do trabalho”, o cenário econômico brasileiro passou por transformações que resultaram na expansão da taxa de desemprego aberto e no aumento das formas de “desassalariamento”, tanto decorrentes da destruição de empregos assalariados, em particular daqueles empregos com carteira de trabalho, quanto também da aniquilação de empregos sem registro formal.

Essas alterações no mercado de trabalho são desiguais, entretanto, as pesquisas apontam que elas afetam de modo particularmente intenso os jovens (POCHMANN, 2001; ROCHA, 2007). Parafraseando Pochmann, “se para um jovem de origem familiar popular a efetivação ocupacional no mercado de trabalho já não era fácil, agora, então, tornou-se ainda mais difícil” (POCHMANN, 2001, p. 221). E, considerando os desafios que os jovens brasileiros enfrentam no processo de inserção no mercado de trabalho, Schwartzman e Cossío (1997) afirmam que a educação condiciona não somente a maior probabilidade de obter um emprego, mas também a possibilidade de alcançar postos de trabalho melhor remunerados.

Embora essa conjectura tenha que ser examinada com cuidado, procurando fazer jus à diversidade de tendências, tudo aponta para que, em vastos segmentos da sociedade brasileira, os jovens tendam a encontrar crescentes barreiras para produzir e reproduzir o padrão de vida de seus pais, mesmo alcançando níveis de escolaridade mais elevados, o que será tanto mais verdade quanto mais esses títulos obtidos no ensino superior dispuserem de baixo valor mercantil. Por outro lado, diversos estudos sobre a formação escolar, em diferentes países, têm demonstrado que a desigualdade de oportunidades educativas entre os estratos sociais tem se mantido bastante estável ao longo do tempo ou mesmo que – a despeito

do alargamento da escolarização e do discurso meritocrático – os efeitos da origem social sobre os padrões de transição para a vida adulta tendem a aumentar (SCHOON et al., 2001).

Esses efeitos cíclicos de retração e alta seletividade do mercado de trabalho geram uma “bola de neve” que impele cada vez mais o jovem a elaborar uma reavaliação do grau de satisfação, diante do nível de escolaridade atingido e do próprio valor do diploma universitário, reforçando o que Novaes (2006) aponta como o ‘medo de sobrar’ ou o que Sansone (2003) designa como o “colapso do sistema de *status*”. Ambos se relacionam de modo transversal às diferentes classes sociais, pois ter estudo não é garantia de trabalho e ter trabalho não é garantia de que se continuará trabalhando. Em síntese, a despeito de o jovem ter mais anos de estudo e considerar que essa é a forma mais vantajosa de ingressar no mercado de trabalho cada vez mais competitivo, quando procura efetivamente se inserir, ele se depara, muitas vezes, com uma distância entre o esperado e o atingido

Diante dessa tensão, as formas de encontrar saídas são diferentes, em função das origens sociais dos jovens. Assim, é relevante investigar como os jovens se orientam diante da falta do “passaporte”. Especialmente, pergunta-se: o que está, de forma subjacente, orientando as aspirações profissionais dos alunos e egressos do ensino superior?

Com o intuito de analisar essas duas questões centrais, este ensaio percorre desde a origem dos estudos acerca da inserção profissional, no momento em que a sociedade francesa começava a enfrentar essas mesmas contradições, até as inspirações referentes aos estudos sobre “valores do trabalho”. Este artigo aponta, assim, algumas considerações sobre a construção de um caminho metodológico pertinente para avaliar os impactos desse cenário no processo de transição para a vida adulta, especialmente a fase de transição da escola para o trabalho, por meio dos estudos dos “valores do trabalho”.

## **DISTINÇÃO: O TÍTULO UNIVERSITÁRIO**

Nos anos 1970, a sociedade francesa se encontrava diante de uma geração de jovens que enfrentava uma tensão especial: a defasagem entre oportunidades objetivamente oferecidas, em determinado momento, e aspirações e expectativas dessa juventude. Bourdieu (2007) afirmava que essa defasagem se refere ao processo gerado por uma inflação de diplomas ou pelo paradoxo designado como “democratização escolar”. Em síntese, os jovens, especialmente os “*bacheliers*” – diplomados do ensino médio –, vivenciam a distância entre as aspirações produzidas pelo

sistema escolar e as oportunidades objetivas encontradas no mercado de trabalho, uma vez que o acesso a um nível de ensino leva os grupos (ou classes) a esperar as mesmas oportunidades que esse acesso proporcionava a outras gerações, em períodos anteriores (DEROUET, 2002; DUBET, 2008).

Não obstante as especificidades, as analogias com o cenário francês, traçado por Bourdieu na década de 1970, são evidentes. No Brasil, por exemplo, os dados da década de 1990 comprovam justamente que, apesar de os jovens terem mais anos de estudo do que a geração anterior, eles estão enfrentando maiores dificuldades de inserção no mercado.

O portador de um diploma, ao ter assegurada formalmente uma competência e um título, sofre um ganho simbólico, passando a estar legitimado, pela competência atribuída formalmente pelo diploma, a ocupar determinadas posições ou cargos. Além disso, cria-se uma expectativa, a partir do próprio grupo de pares e da família, de que o diplomado assuma as posições que o diploma a princípio lhe confere.

O efeito mais bem dissimulado da instituição escolar é a capacidade de atribuição estatutária, positiva ou negativa, que todo o grupo produz ao fixar os indivíduos em classes hierarquizadas. Ao mesmo tempo, esse efeito se exerce em outras fases do próprio curso, por meio da manipulação das aspirações e exigências operada pelo sistema escolar, ao orientar os alunos para posições prestigiosas ou desvalorizadas.

As diferenças oficiais atribuídas pelas classificações escolares tendem a gerar diferenças reais, ao produzirem, nos indivíduos classificados, a crença – reconhecida e defendida coletivamente – nessas diferenças. Essa disposição dos indivíduos em função das diferenças entre as classificações escolares gera o efeito de alocação, “o que faz com que a instituição escolar consiga impor práticas culturais que ela não inculca, nem sequer exige expressamente, mas que estão incluídas nos atributos estatutariamente associados às posições que ela concede aos diplomas que confere e às posições sociais, cujo acesso é obtido por esses diplomas” (BOURDIEU, 2007, p. 29).

No entanto, atualmente, a expansão do ensino superior provocou um aumento do número de egressos, em um período em que o mercado não teve o mesmo ritmo de absorção ou demanda, em virtude da redução dos postos de trabalho e dos novos formatos flexíveis de inserção no mercado. Tais transformações, de acordo com Alves (2009, p. 19), puseram em causa a relação linear entre diploma de ensino superior, posição social e rendimento. No caso brasileiro, grande parte dos jovens – e, neste caso, especialmente os portadores de diploma de ensino

superior – vivencia um desajuste de expectativas, na medida em que a oferta de trabalho não corresponde ao seu nível de estudo ou ao esforço realizado para alcançar maior desenvolvimento pessoal.

Segundo Bourdieu (2007, p. 125), a comparação entre cargos exercidos, em duas épocas diferentes, por titulares do mesmo diploma oferece uma ideia aproximada das variações do valor dos diplomas no mercado de trabalho. Isso acontece porque o crescimento do número de portadores de diploma é maior do que o número de posições, cujo acesso, no início do período comparado, era garantido por esses títulos acadêmicos. Esse desajuste de expectativas, ao ser detalhadamente observado por Bourdieu (2007), suscita, entre as principais consequências, os processos denominados pelo autor como “desclassificação” e “desencantamento”.

Com efeito, se o jovem está graduado em Administração, por exemplo, possuindo os atributos necessários para ser um administrador, contudo sem um trabalho que lhe confira esse posto ou *status*, sua classificação e seu título ficam em suspenso, à espera de uma oportunidade que concretize na prática as expectativas. Esse processo é o que Bourdieu (2007) denomina como “desclassificação”, ou seja, é o resultado do confronto com o mercado e a dificuldade de manter a classificação e a posição social adquiridas na Universidade.

A princípio, para Bourdieu (2007), a desqualificação estrutural que afeta toda uma geração – por obter, por meio de seu diploma, resultados inferiores aos conseguidos pela geração precedente – provocaria uma desilusão coletiva ou um “desencantamento” capaz de inspirar denúncias dos pressupostos tacitamente assumidos pela ordem social e a suspensão prática da adesão aos valores e aos desafios dessa ordem vigente.

Nesse sentido, o autor destacava que essa “geração enganada” seria profundamente questionada em sua identidade social, na imagem de si mesma, por um sistema escolar e um sistema social que se limitavam a apresentar-lhe “vãs promessas”. Nesse cenário, os jovens só conseguiriam restaurar sua integridade pessoal, respondendo com uma recusa global aos vereditos propostos pela sociedade.

Além disso, os próprios jovens nessa situação também recorrem a estratégias individuais, tanto de recuperação de sua classificação quanto de formas de enfrentar o mercado de trabalho, por meio da revisão de seus projetos de vida na esfera do trabalho. Ou seja, o confronto com a realidade exige deles um esforço para lidar com a situação, desenvolvendo não só estratégias racionais, mas, sobretudo, uma capacidade de adaptar-se às circunstâncias (VELHO, 1994, p. 45).

Como se presume, essa situação extravasa a realidade brasileira. Em um estudo comparativo entre cinco países europeus, realizado por Smithson, Lewis e Guerreiro (1998), com o objetivo de analisar as percepções de um conjunto de jovens acerca do trabalho e da família, em um contexto caracterizado pela insegurança nas situações de emprego, demonstra-se que os jovens desenvolvem estratégias adaptadas ao estado de crescente incerteza: “evitar pensar no longo prazo”, “procurar objetivos alternativos”, “tentar gerir a própria carreira” (adotando estratégias para aumentar a empregabilidade), “enfrentar os desafios”, “adiar compromissos” (tais como casamento, compra de casa, saída da casa dos pais) e mesmo “redefinir a percepção de segurança” – já considerando contratos de curto prazo como empregos seguros. É também digno de nota o desinvestimento em estratégias coletivas, pelo menos das que se consubstanciam na participação sindical, o que exprime a desvalorização dessa instituição como esfera de representação.

De forma aparentemente contraditória, parte da explicação para a expansão do processo de educação continuada se encontra justamente no desajuste entre as oportunidades objetivas e esperanças subjetivas, experienciado pelos agentes sociais, nomeadamente no que concerne à possibilidade de concretizarem certos “valores do trabalho”.

A continuidade dos estudos é uma forma de o jovem manifestar para si e para os outros que não está “acabado”, em final de carreira ou das contas, imobilizado em termos de trajetória social (BOURDIEU, 2007, p. 150). Segundo Bourdieu (2007, p. 150), o futuro indeterminado para grande parte daqueles que estão no final dos estudos “permite transformar o presente em uma espécie de *sursis* incessantemente renovado [...] tudo se passa como se na nova lógica do sistema escolar e do sistema econômico incentivasse a adiar, pelo período mais longo possível, [...] o balanço final”, e, nesse sentido, encontra-se a explicação para a importância atribuída nos discursos à qualificação, aos cursos de pós-graduação e aos cursos de língua estrangeira. Tudo se passa, de fato, como se a conclusão não existisse, como se fosse necessário expandir os limites da fase e postergar a avaliação social e pessoal, da trajetória percorrida até aquele momento.

Como disse Bourdieu (2007, p. 150), “as descontinuidades brutais, do tudo ou nada, entre os estudos e a profissão, cedem lugar a passagens por evoluções infinitesimais, ou seja, o balanço final às vezes assume a forma de uma ‘crise pessoal’”. Por isso, embora não se esgote nesses aspectos, consiste, sem dúvida, em uma forma de lutar contra a desclassificação em relação às expectativas outrora elaboradas.

A formação continuada, que é também uma exigência do mercado, passa a ser considerada como responsabilidade pessoal. Ressalta-se, portanto, a evidência

de que “já não é a escola, nem a empresa (mesmo coordenadas) que produzem as competências que os indivíduos necessitam para aceder ao mercado de trabalho, obter rendimento e serem reconhecidos: são os próprios indivíduos” (DUBAR, 2006, p. 99). Querendo ou não, o indivíduo passa a assumir o controle e a responsabilidade pela aquisição e manutenção de suas competências, o que lhe confere ou retira a permissão de empregabilidade.

Como aponta Chaves (2007, p. 158), em suas pesquisas com os jovens advogados portugueses, nessa nova configuração do “mundo do trabalho”, a exaltação da competência e da constante renovação institui “um trabalhador comprometido com a manutenção do seu valor no mercado ao longo do tempo”, e esse valor seria o espelho de suas capacidades e de seus méritos intrínsecos.

Outra forma de luta contra a desclassificação é o crescimento da divisão do trabalho (novas profissões), que gera como efeito uma redefinição criadora e atinge especialmente as ocupações com grande dispersão e pouco profissionalizadas, em que os cargos e as carreiras não adquiriram a rigidez das velhas profissões burocráticas. É também significativo registrar que a desvalorização do diploma é acompanhada da expansão progressiva do monopólio que os diplomados exercem sobre as posições até então abertas a não diplomados.

Atualmente, na fase de transição escola-trabalho, os jovens têm vivido um momento de interregno, em que se alternam períodos de desocupação, inserções precárias e subocupação, o que suspende um rol de expectativas geradas durante os anos de universidade, tanto em relação aos projetos de vida quanto a valores do trabalho. Como Bourdieu (2007) indica, os processos de “desclassificação” e “desencantamento” colocam os jovens no limite de uma tensão denominada por Beck (2006) como “estação fantasma”. Ou seja, segundo Beck (2006), as instituições de ensino estão se convertendo em “salas de espera”, uma vez que os jovens permanecem mais tempo nas escolas e escolhem uma formação complementar para evitar a desocupação.

Assim, essa transição escola-trabalho é um momento importante para se avaliar a oscilação entre expectativas e desilusões e o modo como os jovens estabelecem suas prioridades no que concerne aos aspectos valorizados no trabalho. Nesse novo cenário contemporâneo em que as incertezas na esfera do trabalho estão mais presentes, são gestados novos padrões de transição e, conseqüentemente, novas estratégias de orientação no campo profissional, em busca dos valores do trabalho almejados subjetivamente.

Os estudos acerca de grupo de jovens são singulares, pois a fase de transição para a vida adulta passa por alterações e torna-se um tema de especial interesse,

justamente por refletir o modo como essa fase do ciclo da vida se ajusta a essas mudanças. O processo de transição para a vida adulta tem sido um campo cada vez mais explorado pelas Ciências Sociais por se inscrever em questões mais abrangentes, como as transformações de fundo das estruturas sociais.

## **AS ASPIRAÇÕES PROFISSIONAIS: O CONCEITO “VALORES DO TRABALHO”**

Nessa perspectiva, a escolha de uma dimensão como “valores do trabalho” pode ser um caminho significativo para compreender o modo como os jovens encontram suas alternativas ao vivenciarem a tensão entre escola e trabalho.

Os “valores do trabalho” (*work values*) são considerados neste artigo por meio de um percurso que se assenta em discussões e conceitos tanto da Sociologia quanto da Psicologia Social. Em uma fase em que se aventa o fim do trabalho e em que as Ciências Sociais procuram explicações e críticas que consigam compreender os novos processos e suas consequências, a Psicologia Social oferece uma metodologia de investigação e de aproximação com a realidade bastante pragmática, possibilitando uma forma de análise dos dados do campo de pesquisa<sup>1</sup>.

A dimensão “valores do trabalho” é compreendida pela Psicologia Social como os aspectos que os indivíduos procuram obter no trabalho ou por meio dele. Essa dimensão “valores do trabalho” é abordada como fatores valorizados no trabalho; em outras palavras, como valorações, e não tanto como valores, na acepção mais clássica do termo. Portanto, os valores do trabalho constituem um “conjunto de aspectos a que os indivíduos conferem, ou não, importância ou, mais exactamente, uma maior ou menor importância relativa no momento em que os confrontam entre si” (CHAVES, 2007, p. 253). Esses “valores do trabalho” têm sido tratados como fatores valorizados especificamente na esfera do trabalho, a partir de uma escala que define prioridades ou hierarquia entre esses aspectos valorizados.

As pesquisas iniciais no campo da Psicologia Social, herdeiras do clássico de Herzberg et al., *The motivation to work*, de 1959, pretendiam estudar a satisfação no trabalho, partindo do princípio de que a satisfação dependia da concretização desses valores do trabalho – dimensão que originou duas categorias distintas: os valores intrínsecos e os valores extrínsecos (RUSSELL, 1975).

Os dois conjuntos de fatores que compõem essas categorias – valores intrínsecos e extrínsecos – foram abordados de modo essencialmente independente

---

1 Sobre isso, consultar: Hogan e Aston (1986); Chaves (2007); Johnson (2001); e Johnson et al. (2007).

ou mutuamente excludente, apoiados na hipótese de que os fatores que geram a atitude positiva dos trabalhadores são distintos dos que geram as atitudes negativas. Desse modo, “os valores extrínsecos são independentes do trabalho que se realiza, mas estão relacionados com as consequências que advêm do facto de se trabalhar” (CAETANO *apud* CHAVES, 2007).

Nesse conjunto denominado “valores extrínsecos”, o trabalho é considerado como um instrumento para a obtenção de determinados fins. Abrange, então, por exemplo, os seguintes aspectos: salário, relações interpessoais (supervisores, pares e subordinados), política da empresa e da administração, condições de trabalho, posição (*status*) e segurança no trabalho. Já os “valores intrínsecos” estão relacionados aos aspectos característicos da própria atividade, como a natureza do trabalho considerado como tal, como um fim em si, motivadores por si mesmos e, nessa perspectiva, entendidos como estando sob o controle do sujeito, de forma a possibilitar que as recompensas dele advindas dispensem a mediação de outras pessoas. Podem ser citados como exemplo de aspectos que compõem os valores intrínsecos: reconhecimento, realização, possibilidade de crescimento e aumento de responsabilidade e do trabalho em si (desafios).

Mesmo assumindo esse patrimônio, destaca-se que, em consonância com as ponderações de Chaves (2007, p. 267), a ideia de que as pessoas podem extrair compensações intrínsecas do trabalho, sem qualquer tipo de “mediação de outras pessoas”, corre o risco de conduzir a graves equívocos, se não for devidamente esclarecida. Por isso sugere-se ter como ressalva a necessidade de considerar que essa ausência de relação (mediação de outras pessoas) apenas poderá ser entendida se ela for concebida como mediação direta, pois os fatores intrínsecos do trabalho e as gratificações que dele se podem extrair, nomeadamente do ponto de vista emocional, não são entendíveis, se não se considerar que estes são, em larga medida, derivados de formas de mediação simbólica – aspecto que é válido tanto para os fatores intrínsecos quanto para os extrínsecos (CHAVES, 2007, p. 267).

As recentes apropriações dessas categorias, como, por exemplo, por Chaves (2007), sobre a inserção profissional dos jovens advogados portugueses e as pesquisas de Johnson (2001), revelam a necessidade de alargar o quadro de fatores incorporados à matriz dos valores intrínsecos e extrínsecos.

Os trabalhos de Johnson (2001), que abordam as mudanças nos valores do trabalho na transição para a vida adulta, ampliam as categorias analíticas, incorporando os valores sociais e altruísticos. Os valores altruísticos, por sua vez, estão associados às recompensas que derivam do fato de fazer algo para os outros (“ajudando os outros” ou “contribuindo para a sociedade, de modo geral”), e os

valores sociais são interpessoais, dependendo das relações positivas com colegas de trabalho e da possibilidade de constituir uma boa rede de relacionamentos.

Chaves (2007), por outro lado, defende a necessidade de inclusão de um conjunto de valores sócio-orientados, bem como de outro tipo de valor, designado por valor da conciliação do trabalho com outras esferas de atividade. Os valores sócio-orientados são valores do trabalho pautados em benefício de terceiros, que, na concepção de Chaves (2007), estão bem próximos da concepção de valores altruísticos de Johnson (2001). Já os valores da conciliação do trabalho, com outras esferas de atividade, referem-se à possibilidade de o trabalho realizado permitir ou não o desenvolvimento de outras atividades sociais e a participação em outras esferas da vida social.

Embora se entenda que a dicotomia entre valores extrínsecos e intrínsecos seja uma forma de sistematizar a informação, o aporte que se subtrai dessas categorias está em sua composição, ou seja, nos aspectos ou fatores mais específicos valorizados pelo indivíduo no confronto com o trabalho<sup>2</sup>. Então, vale destacar as palavras de Russell (1975, p. 23, em livre tradução), uma vez que “[...] conclui-se que a teoria de Herzberg acerca dos dois fatores de satisfação no trabalho é uma simplificação da relação entre variáveis”<sup>3</sup>. Não apenas Russell (1975), mas outros autores também preferem trabalhar com os quesitos de forma independente, pois argumentam que (...) “é melhor analisar as preferências entre os atributos específicos relativos ao trabalho separadamente, porque os resultados são afetados pelos itens que foram selecionados para construir os índices compósitos”<sup>4</sup> (KONRAD et al., 2000, p. 110, em livre tradução).

No Brasil, não há uma tradição em pesquisas acerca dessa temática. A dimensão “valores do trabalho” já foi incorporada em algumas poucas pesquisas, como nos trabalhos de Borges (1999), Borges e Alves Filho (2001) e Tolfo e Piccinini (2007), acerca da motivação e dos significados do trabalho. No entanto, considerando as referências internacionais, podem ser apontados diversos estudos, em certa medida, herdeiros do clássico de Herzberg et al., *Motivation to work*, de 1959, que avançam com algumas análises acerca: I. da revisão dos “valores do trabalho”

---

2 Johnson et al. (2007), em publicação recente, sugerem que essa estrutura básica de decisões sobre o trabalho, com dimensões intrínsecas e extrínsecas, tem sido aceita e utilizada sem muitos questionamentos, mas comentam que Halaby *apud* Johnson et al. (2003), por exemplo, há pouco tempo ofereceu uma conceituação alternativa que destaca as dimensões empresariais e burocráticas do trabalho.

3 Texto original: “[...] on this basis, it is concluded that the Herzberg two-factor theory of job satisfaction is an oversimplification of the relationship between variables”.

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

a partir da experiência no mercado (KONRAD et al., 2000; JOHNSON, 2001); II. dos aspectos mais valorizados no trabalho, segundo o gênero (KONRAD et al., 2000); e III. do diagnóstico das alterações na hierarquia dos quesitos valorizados no trabalho, considerando a faixa etária no processo de transição.

É interessante destacar, assim, algumas análises mais contemporâneas (MARINI, 1984a; 1984b; JOHNSON, 2001) que salientam o fato de a transição do estatuto de estudante para o de trabalhador ser um período no curso da vida em que podem ser identificadas muitas mudanças naquilo que os jovens esperam com relação ao trabalho. Como explica Johnson (2001), os jovens são um terreno fértil de investigação, pois tendem a avaliar uma série de recompensas do trabalho como tendo grande importância para eles. Esses “valores do trabalho” estão, desde o início, orientando suas escolhas, guiando seus percursos profissionais e a busca por determinadas posições dentro do campo profissional.

Segundo Johnson (2001), em um rol de dimensões relacionadas às aspirações educacionais, profissionais e pessoais, os jovens são bastante idealistas sobre aquilo que consideram ser capazes de obter. Os valores do trabalho são alterados quando é possível perceber a distância entre o que era esperado e o que é possível ser atingido no confronto com a realidade do trabalho. Desse modo, a fase de transição e inserção na esfera do trabalho é um ponto singular, pois, quando os jovens ganham experiência de trabalho, também conseguem compreender melhor a esfera do trabalho e as recompensas disponíveis.

Os ajustes dessas expectativas ocorrem quando esses jovens começam a fazer concessões muitas vezes necessárias na transição para o mercado. Nessa circunstância, a transição para o trabalho em si poderá ser um momento importante na mudança da hierarquia de aspectos valorizados no trabalho, pois, com a experiência, eles ganham melhor conhecimento do mercado e das recompensas disponíveis.

A hipótese testada pela autora é a de que “[...] jovens ajustam-se à falta de recompensas valorizadas durante os primeiros anos de trabalho” (JOHNSON, 2001, p. 318-319, em livre tradução)<sup>5</sup>. Nos Estados Unidos, os jovens têm, em geral, aspirações mais otimistas do que aquilo que conseguem concretizar e, por isso, na fase de transição para a vida adulta e inserção no mercado, ajustam ou minimizam a importância dessas aspirações.

---

5 Texto original: “[...] young people adjust to the lack of valued rewards during the early work years, relative to their values going in”.

A relevância de todos os tipos de valores examinados por Johnson (2001) na referida pesquisa diminui no período entre o final do ensino médio e os trinta anos. O ajuste de aspirações e de valores do trabalho é comum, na medida em que os jovens percebem que algumas de suas metas não são realizáveis na esfera do trabalho. Portanto, o processo de ajuste acontece ao longo da aproximação desses jovens com a realidade do trabalho.

Segundo Johnson (2001), o papel do confronto efetivo com o trabalho na formação dos valores ou aspectos valorizados no trabalho ainda não foi objeto de intensa investigação, à luz da instabilidade que pode ocorrer nessa escala ou hierarquia dos valores do trabalho, durante a transição para a vida adulta. Conforme seu argumento, as aspirações iniciais perdem em importância, ao longo do tempo e no confronto com a realidade laboral. Nessas circunstâncias, a transição para o trabalho em si deve ser um fator importante para mudar a hierarquia de preferências entre os aspectos valorizados no trabalho.

Com a experiência do trabalho, os jovens compreendem melhor o mercado de trabalho e o tipo de recompensas disponíveis a que poderão aspirar. Muitos deles supervalorizam algumas recompensas de trabalho, que, na prática, muito provavelmente, não serão cumpridas na totalidade desejada. Por isso, o confronto com o trabalho poderá levar o jovem a produzir uma desvalorização da importância atribuída a alguma recompensa a ser obtida por meio do trabalho.

Os resultados das pesquisas de Johnson (2001) comprovam que o fato de o jovem depositar um grande valor em algo que não consegue obter pode ser percebido como uma forma de ameaça à sua autoestima. Assim, para evitar se enxergar como incompetente ou como quem não consegue atingir um objetivo, ele tende a eleger ou valorizar aspectos sobre os quais tem, ou acredita ter, maior domínio.

Com o mesmo intuito, Chaves (2007) desenvolveu um estudo sobre a “dialética do ajustamento entre posições e aspirações”, uma proposta que é, em grande medida, tributária da sociologia de Bourdieu<sup>6</sup>, a qual foi operacionalizada com base nos indicadores utilizados pelo International Social Survey Programme – ISSP (CABRAL et al., 2000) – e permitiu analisar a inserção profissional como um processo de ajustamento recíproco e relacional, sempre incompleto, entre posições profissionais e valores do trabalho (entendendo estes últimos como “aspectos valorizados no trabalho” ou, se preferir, como “aspirações profissionais”).

---

6 Veja, por exemplo, Bourdieu (1996) ou um curto texto do mesmo autor, intitulado “*La double vérité du travail*” (BOURDIEU, 1996).

Parece que esse é um caminho para encontrar resposta às seguintes questões: quais são as expectativas subjetivas dos jovens, do ponto de vista da centralidade do trabalho e dos “valores do trabalho”? Como os jovens percebem a defasagem entre oportunidades objetivamente oferecidas em determinado momento e suas aspirações subjetivas, no que concerne aos “valores do trabalho” e à centralidade do trabalho?

Um dos limites de pesquisas nessa direção, fruto dos cronogramas, é justamente o fato de não se dispor de tempo suficiente para acompanhar mais de perto e de forma longitudinal o processo de inserção desses jovens no mercado de trabalho, após a conclusão da graduação. Sugere-se que seja dada continuidade às investigações em torno dos grupos abordados para que se possa traçar, em médio e longo prazo, uma interpretação que contemple a trajetória profissional dos agentes – sua biografia. Essa abordagem, realizada, por exemplo, por meio de “histórias de vida”, permitirá analisar o processo de transformação dos valores ao longo da vida dos sujeitos (JOHNSON, 2001), em função da evolução e da sucessão de suas posições no mercado de trabalho e das experiências profissionais concretas.

Essa trajetória metodológica permite analisar, por exemplo: I. se os aspectos valorizados já conquistados passam por uma desvalorização relativa, pois tudo indica que a tendência dos indivíduos é de concentrar as aspirações naqueles quesitos que se deseja alcançar e que ainda não se obteve (a exemplo do funcionário público que não elege como valor a estabilidade e dos jovens com maior rendimento mensal que não elencam o item realização material); II. se os valores que são interpretados como ainda distantes da possibilidade de conquista também são desvalorizados relativamente, como o fato de o jovem com rendimento mensal baixo também desconsiderar, comparativamente a outros valores, a importância do aspecto realização material; III. se os aspectos valorizados estão em consonância com o que é possível de ser realizado em determinada posição ou atividade profissional, como, por exemplo, a importância atribuída pelo profissional liberal à independência financeira para abrir o próprio negócio.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As trilhas abertas por meio dos estudos acerca dos “valores do trabalho” apontam para os novos modos de vida que se revelam contrapostos a uma velha tese recorrente, como “a alergia dos jovens ao trabalho”, questão que tanto incomodou Pais (1991), justamente pelo grau de abuso da generalização e por uma

noção disseminada, muitas vezes, no senso comum, de que há um desinteresse por parte dos jovens no futuro.

Os efeitos da massificação do ensino superior que turvam o estatuto do diplomado não desmontam o fato de a experiência universitária ser uma estratégia que possibilita ao jovem e à família conservar ou ampliar seu capital, uma vez que é a manutenção nesse campo universitário que possibilita, para além do título, o acesso às redes de sociabilidade e a inclusão em determinados grupos de pares, ações que potencializam as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

Em parte, essa leitura das estratégias utilizadas no sentido de assegurar a mobilidade social tem consequências do ponto de vista da mobilidade efetiva. Ela tende, no entanto, a desconsiderar que, tal como referia Bourdieu (2007), o espaço social é um campo de lutas, marcado pela dialética da desclassificação e da reclassificação, que impõe aos grupos um processo em que todos avançam no mesmo sentido, na direção dos mesmos objetivos. Consequentemente, por exemplo, as posições ou os atributos que são valorizados no trabalho e que são mais difíceis de serem alcançados e, por isso, em geral, estão mais acessíveis aos grupos privilegiados, mantêm sua raridade distintiva, mas vão se modificando e deixando de ser o que são, quando se tornam acessíveis aos demais grupos.

As principais abordagens apresentadas pela Psicologia Social consideram que as recentes alterações na esfera do trabalho terão como consequência mudanças nos aspectos que são valorizados pelos agentes do trabalho. Em outras palavras, esses “valores do trabalho” estão intrinsecamente associados às perspectivas de trajetória profissional ensejadas por esses grupos de jovens, refletindo tanto nas atuais alterações do processo de transição para a vida adulta quanto nas mudanças na esfera do trabalho.

Os jovens vivenciam, assim, a dialética entre as oportunidades objetivas e as esperanças subjetivas, entendendo, grosso modo, que as segundas tendem a se ajustar às primeiras, isto é, que as aspirações se ajustam às condições e às possibilidades de se verem concretizadas.

O ajuste de aspirações e de valores do trabalho é comum, na medida em que os jovens percebem que algumas de suas metas não são realizáveis nessa esfera. O desencantamento pode propiciar um processo de alteração na hierarquia dos valores do trabalho. Esses ajustes prefiguram, em larga medida, como estratégias para fugir ao desencantamento e, por vezes, à própria desclassificação. Assim, o processo de ajuste de expectativas acontece ao longo da aproximação desses jovens com a realidade do trabalho.

Desse modo, a fase de transição e inserção na esfera do trabalho é um ponto singular, pois, quando os jovens iniciam as experiências de trabalho, eles adquirem maior entendimento da esfera do trabalho e das recompensas efetivamente disponíveis. Dir-se-ia que, por meio dos esforços reflexivos, os agentes sociais reequacionam constantemente esses valores a partir de sua habilidade de interpretação e leitura dos cenários com que se deparam. Essa reflexividade conduz a uma reorientação dos valores do trabalho que os indivíduos transportam, assim como da centralidade que atribuem ao trabalho, ao longo de seu percurso de transição para a vida adulta.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Natália. *Inserção profissional e formas identitárias: o caso dos licenciados da Universidade de Lisboa*. Lisboa: Educa; Unidade de I&D de Ciências da Educação, 2009.
- BECK, Ulrich. *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós, 2006.
- BORGES, Livia; ALVES FILHO, Antônio. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, v. 6, n. 2, p. 177-194, 2001.
- BOURDIEU, PIERRE. *Razões práticas: sobre a teoria da ação*. Campinas: Papirus, 1996.
- \_\_\_\_\_. *A distinção: crítica social do julgamento*. São Paulo: EDUSP; Porto Alegre: Zouk, 2007.
- CABRAL, M. Villaverde et al. (Org.). *Trabalho e cidadania*. Lisboa: ICS/ISSP, 2000.
- CARVALHO, Cynthia. Projetos familiares e formação universitária: diplomas e trajetórias sociais em tempos de crise e globalização. *Caderno CRH*, Salvador, v. 17, n. 41, p. 79-90, mai./ago. 2004.
- CHAVES, Miguel. *Jovens advogados de Lisboa: uma inserção profissional dispar*. 2007. 429 f. Tese –(Doutorado em Sociologia), Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2007.
- DEROUET, Jean-Louis. A sociologia das desigualdades em educação posta à prova pela segunda explosão escolar: deslocamento dos questionamentos e reinício da crítica. *Revista Brasileira de Educação*, Campinas, n. 21, p. 5-16, set./out./nov./dez. 2002.
- DUBAR, Claude. *A crise das identidades: a interpretação de uma mutação*. Porto: Edições Afrontamento, 2006.
- DUBET, François. Democratização escolar e justiça da escola. *Educação*, Revista do Centro de Educação, v. 33, n. 3, p. 381-393, set.-dez. 2008. Disponível em: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=117117076002>>. Acesso em: 9 set. 2009.
- HERZBERG, F. et al. *The motivation to work*. Nova York: John Wiley and Sons, 1959.

- HOGAN, D. P.; ASTON, N. M. The transition to adulthood. *Annual Review of Sociology*, 1986, v. 12, p. 109-130.
- JOHNSON, Monica Kirkpatrick. Change in job values during the transition to adulthood. *Work and Occupations*, n. 28, p. 315-345, 2001.
- JOHNSON, Monica Kirkpatrick et al. Judgments about work: dimensionality revisited. *Work and Occupations*, n. 34, p. 290, 2007.
- KONRAD, Alison M. et al. Sex differences in job attribute preferences among managers and business students. *Group Organization Management*, n. 25, p. 108, 2000.
- MARINI, M. M. Age and sequencing norms in the transition to adulthood. *Social Forces*, v. 63, n. 1, p. 229-44, 1984a.
- . The order of events in the transition to adulthood. *Sociology of Education*, v. 57, n. 2, p. 63-84, 1984b.
- NOVAES, Regina. Os jovens de hoje: contextos, diferenças e trajetórias. In: ALMEIDA, Maria Isabel Mendes; EUGENIO, Fernanda (Org.). *Culturas jovens: novos mapas do afeto*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2006.
- PAIS, José Machado. Emprego juvenil e mudança social: velhas teses e novos modos de vida. *Análise Social*, v. XXVI, n. 5, p. 945-987, 1991.
- POCHMANN, Márcio. Emprego e desemprego juvenil no Brasil: as transformações nos anos 90. In: HORTA, Carlos Roberto; CARVALHO, Ricardo Augusto Alves de. *Globalização, trabalho e desemprego: processos de inserção, desinserção e reinserção*. Belo Horizonte: C/Arte, 2001.
- ROCHA, Sônia. *O Mercado de trabalho e a inserção produtiva dos jovens*. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) 2005 – Análise. Rio de Janeiro, 2007.
- RUSSELL, Kevin J. Variations in orientation to work and job satisfaction. *Work and Occupations*, n. 2, p. 299, 1975.
- SANSONE, Livio. Jovens e oportunidades: as mudanças na década de 1990: variações por cor e classe. In: HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson do Valle. *Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida*. Rio de Janeiro: Topbooks, 2003.
- SCHOON, Ingrid; McCULLOCH, Andrew; JOSHI, Herather E.; WIGGINS, Richard D.; BYNNER, John. *Transitions from school to work in a changing social context*. Young, 2001. Disponível em: <<http://www.sagepublications.com>>. Acesso em: 9 set. 2009.
- SCHWARTZMAN, Simon; COSSÍO, Maurício Blanco. Juventude, educação e emprego no Brasil. *Cadernos Adenauer – Geração Futuro*, v. VII, n. 2, p. 51-65, 1997.
- SMITHSON, Janet; LEWIS, Suzan; GUERREIRO, Maria das dores. Percepção dos jovens sobre a insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar. *Sociologia Problemas e Práticas*, n. 27, p. 97-113, 1998.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, edição especial 1, p. 38-46, 2007.

VELHO, Gilberto. *Projeto e metamorfose: antropologia das sociedades complexas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1994. 137 p.