



ÁREA TEMÁTICA: Trabalho, Profissões e Organizações

(Des)Gostos e contratos: Os impactes da contratação nas percepções individuais – explorações estatísticas

CORREIA, Tiago

Doutorando em Sociologia

ISCTE

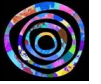
Bolseiro FCT

tiago.correia@iscte.pt

Resumo

Sendo uma regularidade transnacional, tem-se assistido à crescente tipificação de vínculos de trabalho outrora considerados atípicos. Ainda que este fenómeno, associado à precariedade laboral, esteja amplamente difundido na discussão científica em domínios como a sociologia do trabalho e das organizações, as análises sobre os impactes que decorrem do trabalho precário para a dimensão individual, nomeadamente, ao nível das percepções, têm sido pouco sistematizadas. Procurando dar uma contribuição a este nível, propõe-se aqui uma exploração estatística que permita compreender as consequências deste fenómeno, operacionalizado através da cessação temporal dos contratos (contratos a termo), sobre três níveis de percepções: as que decorrem directamente da vida profissional, as que decorrem da vida em geral e, por último, as que se relacionam com o modo como os trabalhadores encararam o seu futuro. Para tal analisa-se a 3ª ronda do European Social Survey (2006).

Palavras-chave: Vínculos de trabalho; precariedade laboral; percepções individuais; European Social Survey





1. Introdução

No presente paper discute-se a problemática da precariedade laboral, enquanto fenómeno crescente e difuso, sob uma perspectiva que não tem figurado de forma sistematizada nas análises conduzidas sobre o tema.¹

As linhas de investigação que tomam a precariedade laboral como objecto de estudo, ora o fazem sob o ponto de vista organizacional – nomeadamente, para caracterizar tipos de modos de produção –, ora sob o ponto de vista macro-social – analisando os processos de recomposição do mercado de emprego ou as desigualdades sociais que daí advêm (e.g. Rosa, et al, 2000; Rebelo, 2002). De fora tem ficado a clarificação das consequências que esta precariedade representa para as percepções, de realização e satisfação com o trabalho e com a vida em geral, bem como as expectativas que os indivíduos têm face ao futuro, isto é, uma análise sobre a dimensão individual. Sennett (2000), por um lado, sob uma discussão teórica, ou Palmade, et al (1999), por outro, com o recurso a dados estatísticos, são dois exemplos de abordagens que têm fugido à generalidade dessa tendência. Se o primeiro discute que consequências pessoais advêm da configuração do trabalho no seio do “novo capitalismo”, as segundas apresentam um conjunto de atitudes negativas que os trabalhadores precários tendem a demonstrar decorrentes da sua condição de insegurança.

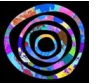
É pois consensual que precariedade laboral se associa à dimensão temporal dos vínculos (tempo incerto/tempo certo). O mesmo é dizer que o actual contexto de pressão concorrencial contínua sobre os agentes económicos, ou seja, de forte exigência de mobilidade do factor capital, impele para a flexibilidade do factor trabalho, e, conseqüentemente, para a diminuição da segurança do emprego.

Existem diversas propostas sobre as formas de trabalho a incluir dentro desta concepção de trabalho precário², mas na medida em que a verificação empírica deste paper se suporta na terceira ronda de inquirição do European Social Survey (2006), a dicotomia segurança/instabilidade baseada, como vimos, na dimensão temporal dos vínculos, será operacionalizada através das categorias: contrato a termo certo e contrato sem termo.³

Embora legalmente o recurso de um tipo de vínculo limitado no tempo deva ser aplicado sob circunstâncias específicas, como por exemplo uma necessidade de trabalho temporária, dar-se início à laboração de uma nova empresa ou enquanto medida de combate ao desemprego (Sá e Mello, 1998 referido por Rosa, et al, 2000: 36), o que é facto é que a sua utilização tem ultrapassado estes condicionalismos de aplicação, afigurando-se enquanto modalidade crescente e cada vez mais habitual na vinculação do trabalho (Ibidem, Idem; Rebelo, 1999; 2002).

Ora, é perante este contexto de recurso cada vez mais comum a outros vínculos de emprego que situamos a pertinência da nossa discussão. Mas mais do que isso, espera-se com as ideias aqui apresentadas que outras reflexões, com maior grau de profundidade e de sistematização possam ser levadas a cabo. Por exemplo, o modo como a natureza dos vínculos afecta o envolvimento do trabalhador com a sua actividade profissional e com o seu empregador? Afinal, discutir a realização pessoal e profissional dos trabalhadores tomando os contratos de trabalho como variável explicativa pode, em última análise, conduzir a um entendimento dos efeitos perversos que determinados aspectos dos contratos representam para o desempenho profissional.

Serão analisados os resultados da 3ª ronda de inquirição do *European Social Survey*⁴. Optou-se por não analisar Portugal isoladamente, mas antes o conjunto de 17 países cujas bases tinham sido validadas até à data (tabela 1). Entre a limitação de não se deter um conhecimento sobre o significado das implicações que representam as modalidades de vinculação do trabalho entre os



diferentes países analisados e a necessidade de contextualizar Portugal nas dinâmicas dos restantes países, considerou-se mais importante privilegiar uma análise comparativa, já que o objectivo é compreender em que medida o recurso a formas flexíveis de trabalho afecta transversalmente as percepções individuais.

	Indivíduos	Percentagem
Bélgica	1798	5,8
Bulgária	1400	4,5
Suíça	1804	5,8
Chipre	995	3,2
Alemanha	2916	9,4
Dinamarca	1505	4,9
Estónia	1517	4,9
Espanha	1876	6,1
Finlândia	1896	6,1
França	1986	6,4
Reino Unido	2394	7,7
Noruega	1750	5,7
Polónia	1721	5,6
Portugal	2222	7,2
Suécia	1927	6,2
Eslovénia	1476	4,8
Eslováquia	1766	5,7
Total	30949	100,0

Tabela 1 – Países constituintes da 3ª ronda do ESS

2. Das pressões do modelo de produção aos contratos de trabalho: ideias para uma operacionalização

Este paper baseia-se no pressuposto de que o trabalho é ainda uma categoria central na sociedade contemporânea (Rosa, et al: 11). Desde já, isto coloca como problema as implicações que as actuais reestruturações que o mercado de emprego tem vindo a sofrer representam para os trabalhadores. Por outras palavras, pretende-se concretizar o argumento defendido por Friot et al (1996: 20 citadas em Ibidem, Idem) de que o desemprego e o emprego 'degradado' têm vindo a criar obstáculos ao trabalho enquanto itinerário de *“florescimento das identidades sociais, dos laços com os outros seres humanos com quem existe relacionamento, que possibilita a mediação entre o que é singular e o que é colectivo e a articulação entre a esfera social e a esfera privada”*.

De facto, muita tem sido a discussão em torno dos modelos de produção existentes na sociedade actual, denotando profundas reconfigurações em relação ao típico trabalho taylorista (e.g. Kovács, et al, 1998). De entre essas reconfigurações apresentadas pelos autores, as que têm maior pertinência referir dado o objectivo deste paper associam-se à redução dos custos e melhoria da qualidade de produção e aumento da flexibilidade e do controlo dos processos produtivos.



De acordo com Sennett (1998), estas mudanças inscrevem-se e legitimam a expressão de “capitalismo flexível”, onde a flexibilidade se torna o princípio norteador do modo de organizar a produção e os próprios trabalhadores.

Os contributos de Beck (2000a) a este respeito sintetizam-se naquilo que ele define por “segunda modernidade”. Enquadrada na noção de “sociedade de risco”, onde os riscos sociais são entendidos enquanto constrangimentos decorrentes de incertezas provocadas por reconfigurações no plano tecnológico e no plano das relações de emprego, o acento tónico na “segunda modernidade” situa-se na individualização do trabalho. Processos profundos como a globalização, a individualização, a politização e a flexibilização do trabalho são apresentados como as forças motrizes para esta reconfiguração societal, onde as características do período Keynesiano de outrora perdem-se definitivamente.

Consequentemente, tanto para Sennett como para Beck, neste contexto social as pressões sobre os indivíduos tendem a intensificar-se. Pressões imediatas como a precariedade laboral associam-se às mediatas, onde o futuro dificilmente pode ser previsto ou antecipado pelos actores sociais. Mas mais interessante é a forma como Beck (2000a: 71 – 72) refere ser a naturalização da disseminação deste processo perante a falência de um modelo de Estado e de emprego: “(...) *loss of the security associated with the Fordist system of standardized work is welcomed and politically accelerated as if it were a natural process (...). It is a question of side-effects of the American way, which has become the model for modernization in all parts of the world since the end of the East-West conflict.*”

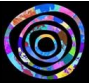
O autor não esconde os desafios que as consequências desta via de modernização podem significar. Se idealmente são criados espaços múltiplos de acção aos actores sociais, pois dotados de capacidades críticas e reflexivas (Giddens, 2000; Beck, 2000a, 2000b) podem desenvolver as suas competências e melhor avaliar os seus interesses, importa não relegar para um plano secundário que, devido à centralidade atribuída ao trabalho (e.g. Ramos, 2000)⁵, as modalidades de contratação podem constituir fortes constrangimentos à representação individual de bem-estar e de segurança profissional.

É precisamente este o sentido que a análise diacrónica proposta por Palmade, et al (1999) aponta. Segundo as autoras, as condições de emprego, nomeadamente a precariedade laboral, exercem uma forte pressão sobre dimensões cognitivas dos trabalhadores, em que a escolaridade se assume como um factor de extrema importância para transformar os constrangimentos associados à autonomia, ao risco e à valorização do individualismo em oportunidades.

Neste sentido, importa testar se a natureza dos vínculos da actividade profissional regular e remunerada (por tempo indeterminado, a termo resolutivo certo) influencia as representações dos trabalhadores com respeito à sua vida. Trata-se de uma proposta de operacionalização da tese apresentada por Sennett (1998: 10), segundo o qual o aspecto mais confuso da flexibilidade laboral imposta ao indivíduo é o impacte que representa sobre o seu carácter. Simplificando, o carácter, relacionando-se com o aspecto mais duradouro da experiência emocional individual, expressa-se pela lealdade e pelo compromisso, através da procura de objectivos situados a longo prazo.

Neste sentido, impõe-se a pergunta: pode a temporalidade associada à contratação influenciar as percepções individuais?

Neste trabalho, as percepções individuais tentam de algum modo aproximar-se de aspectos que permitem caracterizar aquilo que Sennett entende ser o carácter individual. Para o efeito serão considerados 2 níveis de percepções: a que decorre directa e a que decorre indirectamente da actividade profissional. A primeira será medida através da dimensão da realização profissional, incluindo aspectos associados ao trabalho como a satisfação, o interesse e o stress. A segunda, por sua vez, agrega um conjunto de 2 dimensões: a percepção face ao futuro e a realização pessoal.



Quanto à percepção face ao futuro, pretende-se especificamente medir o grau de confiança em relação ao futuro, bem como a capacidade de planeamento da vida; por outro lado, através da realização pessoal consideram-se aspectos como a satisfação com vida, a percepção do reconhecimento e da valorização atribuída àquilo que se faz.

Note-se que considerar as possíveis consequências que a natureza dos vínculos de trabalho podem exercer sobre estas duas últimas dimensões (percepção face ao futuro e realização pessoal), acaba por se compreender em que medida o trabalho é central na vida dos indivíduos e, nesse sentido, se influencia as percepções de estabilidade, de felicidade e de realização pessoal, para além da vida profissional.

Assim, e embora a centralidade conferida ao trabalho conheça muitas formas e argumentos⁶, o modo como será aqui problematizada relaciona-se especificamente com o peso que as condições formais do trabalho representam sobre dimensões cognitivas. Por outras palavras, pretende-se analisar a relação entre o trabalho e um conjunto de dimensões da vida quotidiana que, à partida, pode não estar directamente relacionado com a esfera profissional, partindo da premissa que esta relação decorre não do conteúdo do trabalho em si, mas antes das ligações formais estabelecidas entre quem trabalha e quem emprega.

Perante este mecanismo potencial de estruturação de percepções, importa perceber, ainda que de forma exploratória, se estas seguem traços regulares e, se sim, em que sentido essa regularidade aponta. Por outras palavras, mais do que as condições económicas objectivas, é a percepção da estabilidade decorrente dessas condições que aqui nos interessa compreender.

Lapa (2006), procurando discutir a vertente sócio-cognitiva do capitalismo flexível, analisa o modo como os discursos da gestão permitem definir os traços típicos do trabalhador ideal neste contexto económico e, neste sentido, que *“o processo de habituação e de socialização do trabalhador às condições da produção do regime de acumulação flexível e à cité por projectos, poderá propiciar a existência de um meta-habitus (ou de meta-habitudes), que incorporou na forma de uma razão prática a polivalência, a adaptabilidade, a flexibilidade, a abertura à mudança, a revisão contínua de valores e identidades. Esse meta-habitus, que aprenderia a aprender, a pensar e a categorizar o mundo de uma forma conexcionista, de aproveitar o momento e as oportunidades presentes”* (p.28).

A questão é que sob a égide das implicações da globalização e da crescente concorrência entre os mercados, as ditas formas tradicionais de vínculos vitalícios concorrem com outras formas de contratação mais flexíveis (e.g. Rebelo, 1999, 2002; Cerdeira, 2000), exigindo incessantemente um trabalhador apto a lidar com a mudança e capaz de se movimentar em ciclos sucessivos de empregos. Esta tem sido a forma encontrada um pouco por todos os estados membros da União Europeia para responder aos actuais desafios colocados às entidades empregadoras (Filgueiras-Rauch, 2001).

Actualmente o centro da discussão da alteração dos vínculos de trabalho situa-se especificamente no sector público, ou pelo menos é neste onde a discussão tem tido maior visibilidade pública. Em Portugal, como na grande maioria dos países europeus, este processo de tipificação das formas atípicas de contrato tem sido um dos processos encontrados para fazer face a este contexto macro-social de constrangimentos efectivos aos modelos sociais de Estado que foram surgindo no avançar da segunda metade do século XX (e.g. Silva, 2002).

De facto, o funcionalismo público português é um bom exemplo desta reconfiguração do emprego, onde a admissão de novos profissionais através da relação jurídica de emprego público foi congelada, a par de um processo de substituição desses vínculos para trabalhadores já pertencentes aos quadros públicos por outras modalidades (Comissão de Revisão do Sistema de Carreiras e Remunerações, 2006).⁷ Santos (2003), na discussão que propõe sobre a progressiva passagem da estabilidade à incerteza do emprego público dá conta que de 2000 a 2002 registou-se um aumento



global de 88% nos contratos a termo certo e de 52% nos contratos de prestação de serviços, sobretudo por acréscimos significativos no Ministério da Saúde, na Administração Central e Local.

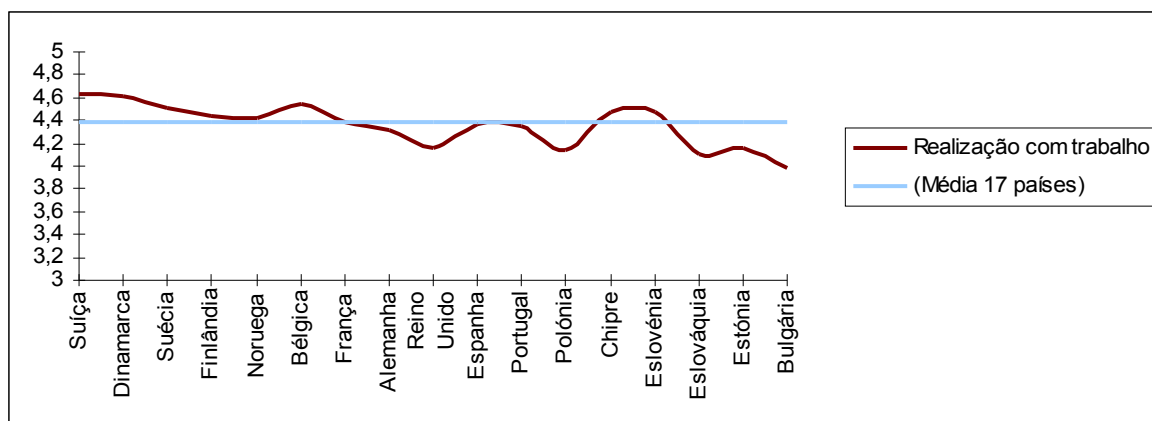
Neste sentido, toda a discussão sobre as implicações das modalidades de contrato sobre os trabalhadores ganha uma pertinência acrescida, já que na linha de argumentação de autores como Giddens (1994) ou Sennett (1998) haverá um limite na capacidade dos indivíduos responderem a esta flexibilidade, sendo a rotinização do quotidiano um suporte imprescindível ao bem-estar e à segurança individuais.

3. Vínculos e percepções sobre a vida profissional

Neste primeiro ponto pretende-se estabelecer a relação entre as modalidades dos vínculos de trabalho (por tempo indeterminado e a termo resolutivo certo) e aquilo que foi definido como a realização profissional, incluindo aspectos como a satisfação com o trabalho, o interesse que o trabalho suscita e o stress decorrente da actividade profissional.

Mas antes disso, e na medida em que se pretende comparar as médias de respostas, importa referir que se procedeu a uma breve análise sócio-demográfica de modo a comprovar se as diferenças não se ficam a dever a outras variáveis que não os vínculos de trabalho.⁸

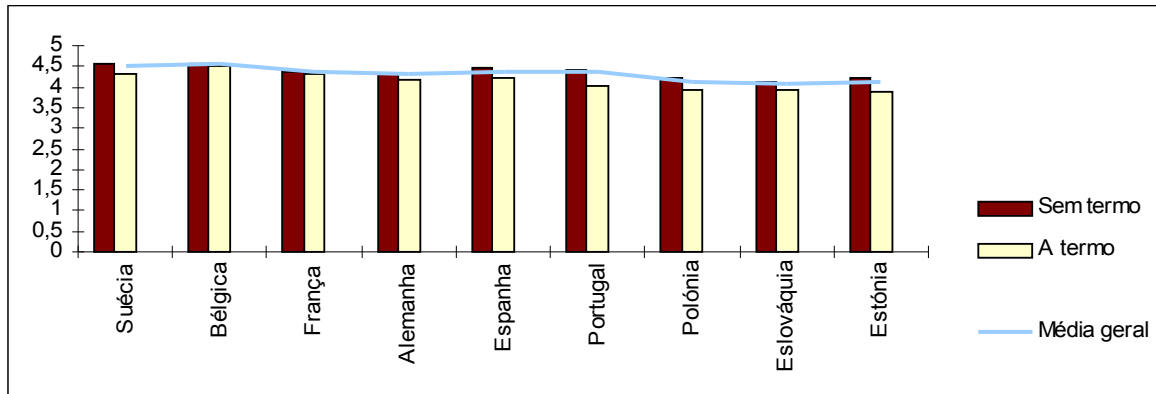
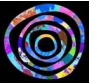
No gráfico abaixo apresentado comparam-se as respostas dos países quanto ao índice de realização com o trabalho desempenhado.⁹ Em termos gerais, é perceptível que a população destes países se encontra bastante realizada com o trabalho ($X=4,38$), embora sobretudo países do recente alargamento da UE (à excepção do Chipre e da Eslovénia), França, Alemanha e o Reino Unido apresentem valores abaixo da média europeia. Por outro lado, existe um traço comum de realização com o trabalho entre os países nórdicos, Bélgica e Suíça.



(0 = Nada realizado; 5 = Totalmente Realizado)

Gráfico 1 – Índice de realização com o trabalho (valores médios)

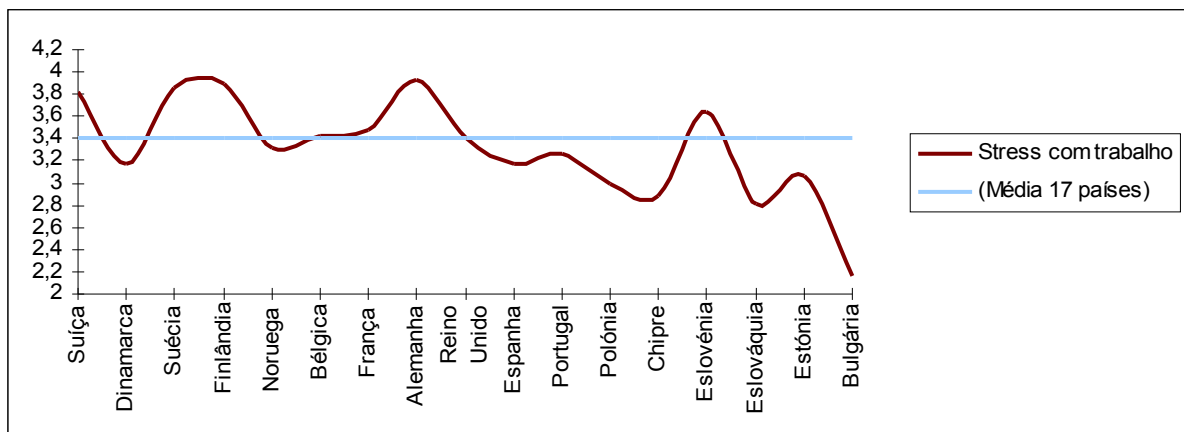
Ao nível da influência que a natureza dos vínculos de trabalho exerce sobre a realização com o trabalho constata-se que em 9 destes países essa influência é estatisticamente relevante: Suécia ($p=0,045$), Bélgica ($p=0,032$), França ($p=0,015$), Alemanha ($p=0,002$), Espanha ($p=0,000$), Portugal ($p=0,000$), Polónia ($p=0,000$), Eslováquia ($p=0,005$), e Estónia ($p=0,008$) – gráfico 2 – sendo transversal a tendência de maior realização com o trabalho.



(0 = Nada realizado; 5 = Totalmente Realizado)

Gráfico 2 – Influência dos vínculos sobre o índice de realização com o trabalho (valores médios)

Após esta análise considera-se pertinente compreender em que medida a natureza dos vínculos pode influenciar a percepção de stress associado ao trabalho. No gráfico abaixo apresentado é possível estabelecer uma certa analogia relativamente à percepção de realização do trabalho (vd. Gráfico 1).



(0 = Nunca stressante; 5 = Sempre Stressante)

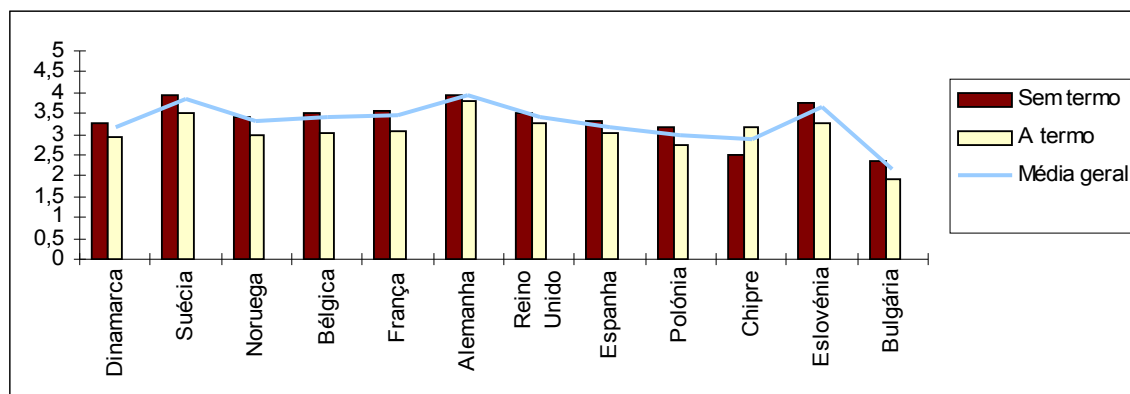
Gráfico 3 – Grau de stress associado ao trabalho (valores médios)

Com efeito, embora a regularidade tida anteriormente entre, por exemplo, os países nórdicos não se revele neste indicador de forma tão nítida, constata-se que a esmagadora maioria dos países que apresentou um valor médio de realização com o trabalho inferior à média europeia surge agora com uma avaliação de menor stress decorrente da actividade profissional. Por outras palavras, é possível afirmar que, em traços gerais, a realização com o trabalho estabelece uma relação positiva com o stress: uma maior realização com o trabalho relaciona-se com um maior stress, enquanto que uma menor realização acaba por revelar percepções de stress mais baixos.

Neste seguimento importa compreender uma vez mais a influência que os vínculos de trabalho exercem nesta percepção de stress. Dos 17 países em análise 12 apresentam-se estatisticamente sensíveis à influência dos vínculos de trabalho: Dinamarca ($p=0,001$), Suécia ($p=0,000$), Noruega ($p=0,003$), Bélgica ($p=0,014$), França ($p=0,000$), Alemanha ($p=0,004$), Reino Unido ($p=0,000$),



Espanha (p=0,000), Polónia (p=0,000), Chipre (p=0,003), Eslovénia (p=0,004) e Bulgária (p=0,000) – gráfico 4.



(0 = Nunca stressante; 5 = Sempre Stressante)

Gráfico 4 – Influência dos vínculos sobre a percepção de stress no trabalho (valores médios)

Utilizando uma vez mais o teste para os grupos homogêneos de respostas entre os vínculos em cada um destes países, e validando a conclusão acima apresentada, grosso modo, é possível estabelecer uma correspondência positiva entre o stress e o índice de realização com o trabalho, nomeadamente para os trabalhadores com contrato sem termo.

Apesar da relação entre a realização com o trabalho e o stress decorrente do desempenho da actividade profissional permita compreender que entre os trabalhadores com contratos por tempo indeterminado o trabalho possa ser entendido como mais desafiante e envolvente, pode ainda restar dúvidas sobre o efeito exercido por outras dimensões. Uma das que pode assumir maior influência nesta associação diz respeito às características do agregado familiar. Caso haja alguma diferença na composição familiar, ou mesmo na suficiência do rendimento do agregado familiar entre os indivíduos com diferentes vínculos de trabalho, as percepções de stress decorrentes da actividade profissional podem sofrer variações.

		Sui	Din	Sue	Fin	Nor	Bél	Fra	Alem	RU	Esp	Por	Pol	Chi	Eslové	Eslová	Est	Bul
Natureza vínculo	Sem termo	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	A termo	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4

Tabela 2 – Dimensão média do agregado familiar (indivíduos)

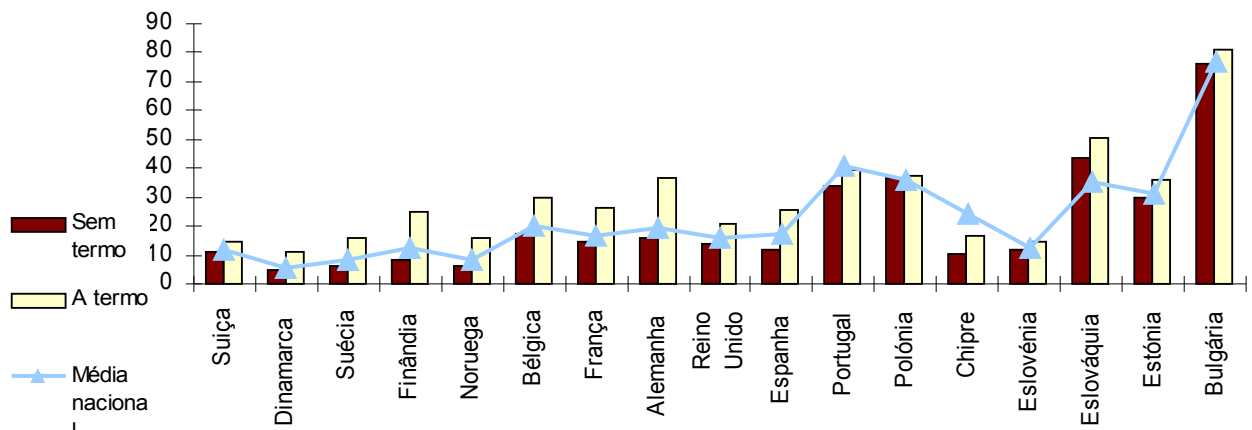
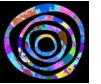


Gráfico 5 – Percepção de dificuldade de gestão do orçamento do agregado familiar

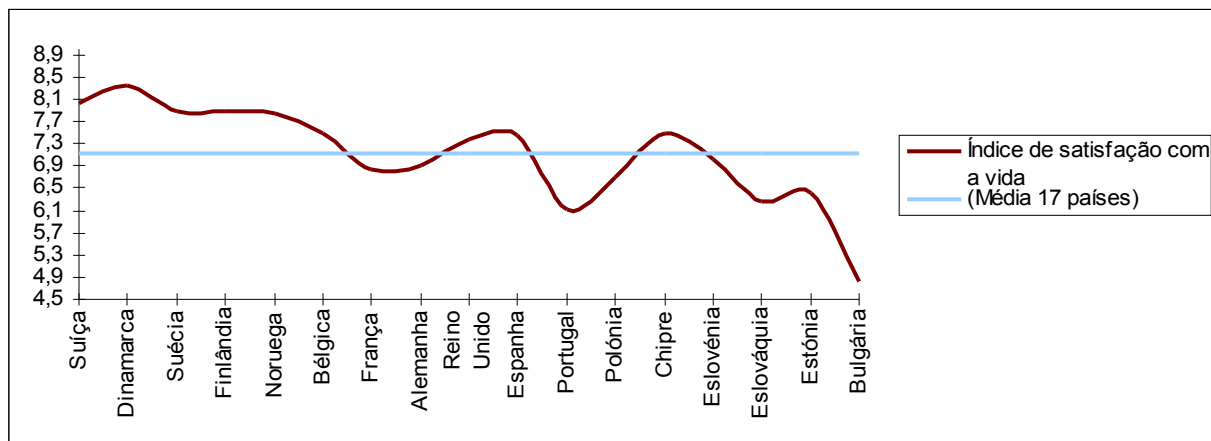
Segundo a tabela 2 poucas são as diferenças na composição do agregado familiar entre os trabalhadores com contrato sem termo e a termo e quando existem são no sentido contrário à tendência das respostas sobre o stress associado ao trabalho (à excepção do Chipre). Paralelamente, com base no gráfico 5, na grande generalidade dos países, são sobretudo os trabalhadores com contrato a termo resolutivo certo que reconhecem que o orçamento familiar não é suficiente. Ora, se os trabalhadores com contratos sem termo, por um lado, não têm um aumento de responsabilidade com o agregado familiar comparativamente aos trabalhadores com os outros vínculos mais incertos, nem, por outro, consideram que o orçamento do agregado familiar não chega para cobrir as necessidades, torna-se pouco discutível que a representação destes trabalhadores de maior stress e de maior realização associado ao trabalho se deva a um envolvimento mais efectivo com a actividade profissional.

Estes dados permitem então compreender que existe uma influência generalizada dos vínculos de trabalho sobre a realização profissional. Embora importantes diferenças no significado de cada modalidade de contratação entre os diferentes países não consigam ser aqui captadas, constatou-se existir um traço comum de maior ligação com a actividade profissional entre os trabalhadores com contratos sem termo. Nestes, a percepção de maior realização associa-se à de maior stress, apesar de dimensões como a extensão e o rendimento do agregado familiar não os coloquem numa posição de maior preocupação com a família do que os restantes trabalhadores.

4. Vínculos e percepções sobre a realização pessoal e sobre o futuro

Neste seguimento, e após ter sido validada a hipótese que a natureza dos vínculos influencia as representações individuais de realização profissional, importa testar a sua intensidade e pendor sobre dimensões não implicadas, pelo menos directamente, na esfera profissional. Relembrando, o objectivo dessa análise é compreender até que ponto a estruturação das relações de trabalho introduzem variações significativas na percepção de realização pessoal e de bem-estar, bem como na percepção que os trabalhadores têm perante o futuro. Por outras palavras, pode a natureza dos vínculos de trabalho condicionar os sentimentos de felicidade, de valorização e de segurança pessoais?

Adoptando uma estrutura de análise dos dados semelhante à utilizada no ponto precedente, inicia-se esta discussão com a comparação das respostas dos 17 países sobre o índice de satisfação com a vida¹⁰ – gráfico 6.

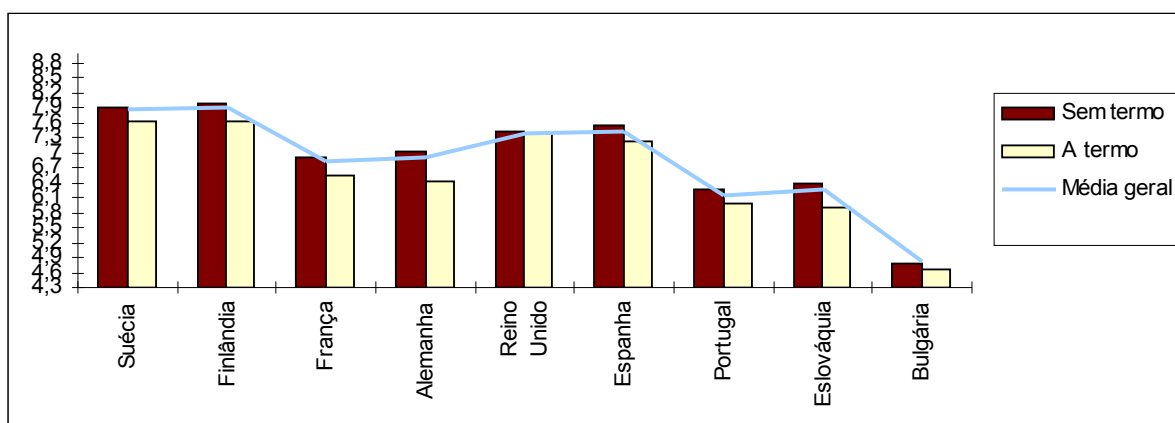


(0 = Sempre insatisfeito; 10 = Sempre satisfeito)

Gráfico 6 – Índice de satisfação com a vida (valores médios)

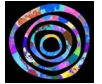
Em termos gerais é perceptível que os inquiridos destes 17 países demonstram estar satisfeitos com a vida ($X=7,13$). No entanto, esta não é uma percepção homogénea, existindo realidades muito díspares, principalmente, entre o norte e alguns países do centro da Europa, com respostas acima da média europeia, por um lado (Suíça, Dinamarca, Suécia, Finlândia, Noruega e Bélgica), e os países do recente alargamento à UE a que se juntam Portugal, França e Alemanha, por outro, com um índice de satisfação com a vida abaixo da média europeia.

Quanto à influência dos vínculos de trabalho sobre o índice de satisfação com a vida, o gráfico abaixo apresentado permite constatar uma certa regularidade, sobretudo ao nível de uma maior satisfação com a vida entre os trabalhadores com contratos sem termo e uma menor satisfação com a vida entre os contratados a termo. De facto, para os 9 países onde a natureza dos vínculos de trabalho introduzem diferenças estatísticas – Suécia ($p=0,010$), Finlândia ($p=0,000$), França ($p=0,000$), Alemanha ($p=0,000$), Reino Unido ($p=0,000$), Espanha ($p=0,000$), Portugal ($p=0,000$), Eslováquia ($p=0,000$) e Bulgária ($p=0,004$) – e convocando resultados das análises anteriores, os trabalhadores com contratos sem termo demonstram ter um maior entusiasmo e envolvimento com o trabalho, bem como possuem uma percepção de satisfação com a sua vida, principalmente quando comparados aos trabalhadores com vínculos a termo.



(0 = Sempre insatisfeito; 10 = Sempre satisfeito)

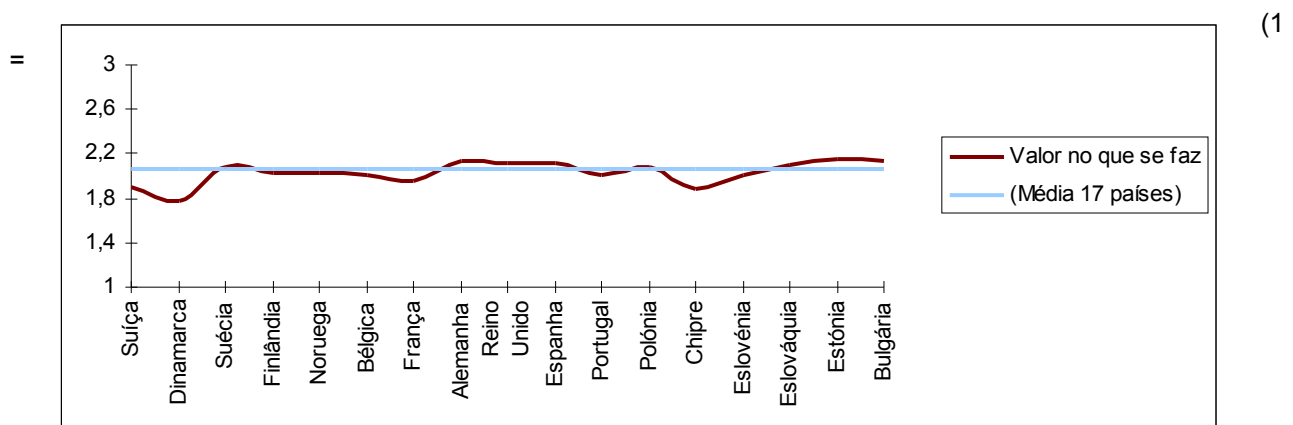
Gráfico 7 – Influência dos vínculos sobre o índice de satisfação com a vida (valores médios)



Ora, tal como foi equacionado aquando da apresentação dos objectivos destas análises, este resultado deixa antever aquilo que se discutia ser a centralidade do trabalho na vida das pessoas. Pelo menos nestes 9 países, os vínculos de trabalho, ou seja, a forma como o trabalho é formalmente definido, afecta as representações de satisfação dos trabalhadores com respeito à sua vida. Antevê-se então que as condições formais de estruturação da actividade profissional conduzem a constrangimentos significativos do entendimento que os indivíduos têm com respeito à sua vida pessoal e profissional, independentemente do nível médio de satisfação com a vida de cada país. Por outras palavras, a temporalidade do vínculo de trabalho surge enquanto factor de influência de satisfação com a vida tanto em países onde essa satisfação assume valores muito acima da média do conjunto dos 17 países (e.g. Suécia e Finlândia), como em países onde essa satisfação é bastante baixa (e.g. França, Portugal e Bulgária).

Prosseguindo a discussão neste sentido, pretende-se agora analisar as percepções relativas ao reconhecimento e valor que os indivíduos sentem em relação àquilo que fazem. Tratam-se de questões não directamente implicadas com o desempenho profissional, mas antes com a vida em geral.

Note-se que os resultados estatísticos levam a inferir que a percepção de valor que as pessoas atribuem ao que fazem não coincide com o sentimento de reconhecimento que se pensa que os outros lhe atribuem (R Pearson fraco = 0,284). Portanto, há que destringir o julgamento de valor que as pessoas fazem às suas acções daquilo que se pensa ser o reconhecimento e mérito dos outros àquilo que a pessoa faz.



Concordo totalmente; 5 = Discordo totalmente)

Gráfico 8 – Percepção de valor sobre o que se faz na vida (valores médios)

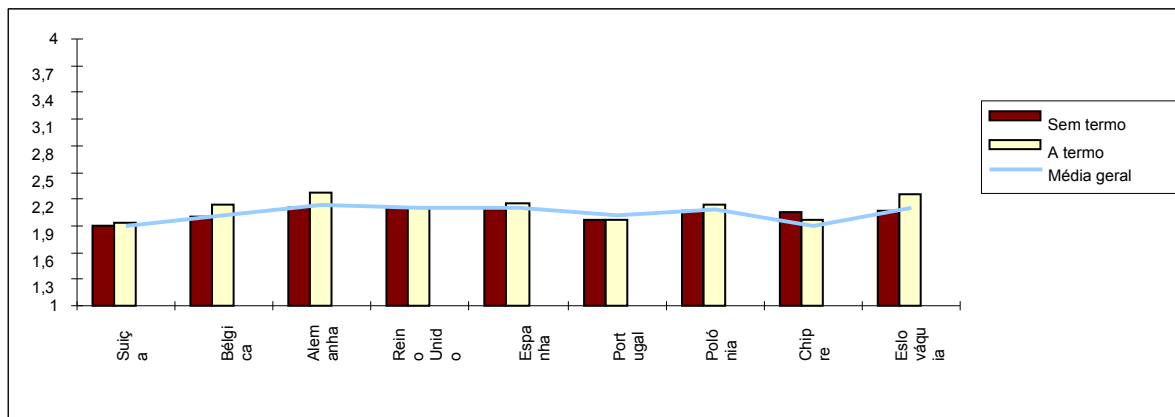
No gráfico acima apresentado constata-se que a população destes 17 países tem uma percepção algo generalizada de que aquilo que faz na vida tem valor ($X=2,06$ em que a média da escala se situa nos 3). Os países em que os indivíduos mais se afastam desta média acabam por atribuir com maior frequência valor àquilo que fazem: Dinamarca ($X=1,77$), Chipre ($X=1,89$) e Suíça ($X=1,9$), enquanto que os restantes mantêm posições pouco oscilatórias em relação à média geral.

A natureza dos vínculos é estatisticamente significativa para diferentes percepções sobre o valor que se atribui ao que se faz na vida para 9 países: Suíça ($p=0,022$), Bélgica ($p=0,008$), Alemanha ($p=0,000$), Reino Unido ($p=0,018$), Espanha ($p=0,005$), Portugal ($p=0,000$), Polónia ($p=0,000$), Chipre ($p=0,000$), Eslováquia ($p=0,000$) – gráfico 9.

Nestes, há uma regularidade em torno de uma percepção de menor valor atribuído ao que se faz entre os trabalhadores com contrato a termo certo (novamente à excepção do Chipre), geralmente com piores percepções por comparação às respectivas médias nacionais.



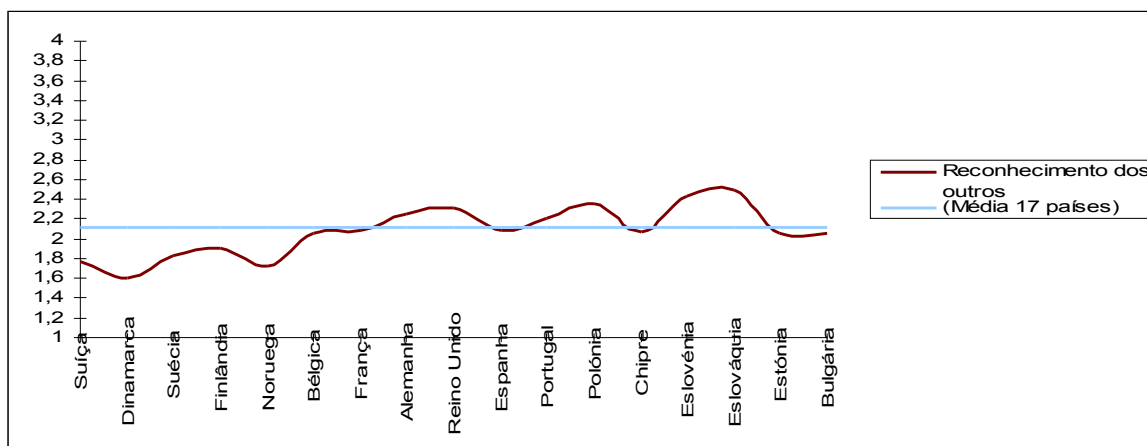
Estes resultados continuam a demarcar, sobretudo os trabalhadores com contratos sem termo dos restantes, evidenciando percepções de maior estabilidade, satisfação com a vida e atribuição de maior valor àquilo que os indivíduos fazem.



(1 = Concordo totalmente; 5 = Discordo totalmente)

Gráfico 9 – Influência dos vínculos sobre a percepção de valor sobre o que se faz na vida (valores médios)

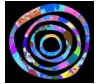
Analisando agora a percepção de reconhecimento dos outros em relação àquilo que o indivíduo faz, o gráfico 10 permite visualizar respostas bem mais heterogéneas do que a simples percepção de valor que a pessoa atribui a si. Mesmo assim, os inquiridos em geral aproximam a percepção de valor auto-atribuído ao de reconhecimento dos outros por aquilo que fazem (X geral de 2,12).



(1 = Concordo totalmente; 5 = Discordo totalmente)

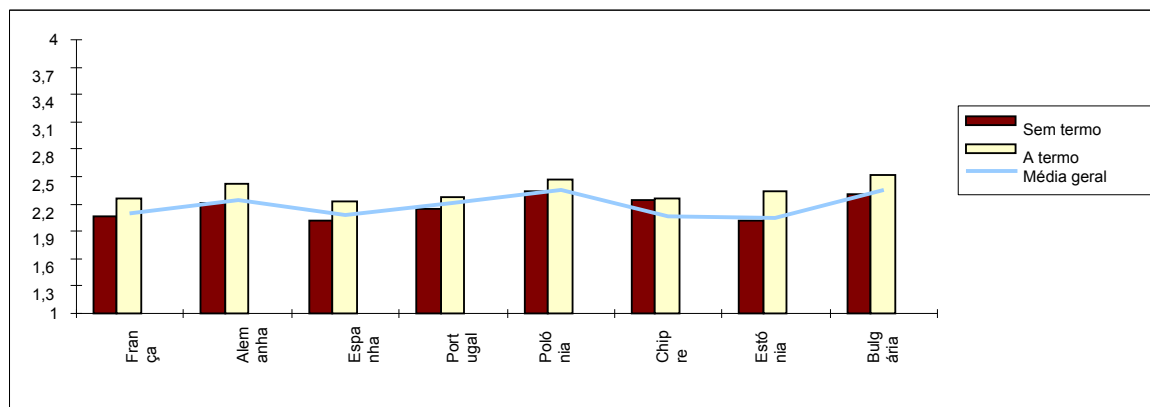
Gráfico 10 – Percepção de reconhecimento dos outros em relação ao que é feito (valores médios)

Ao nível da influência da modalidade de contratação sobre estas representações, esta é estatisticamente significativa em 5 dos países em que a percepção de auto-avaliação demonstrou igualmente ser sensível à natureza dos vínculos (vd. Gráfico 9): Alemanha, Espanha, Portugal, Polónia e Chipre. À excepção da



Espanha, a comparação das respectivas médias nacionais permite constatar que a auto-valorização daquilo que faz tende a ser mais reconhecida pelos indivíduos do que o reconhecimento que se pensa ser atribuído pelos outros.

O sentido da influência da natureza dos vínculos laborais sobre a percepção de reconhecimento dos outros é análoga à percepção de auto-valorização, com a tendência generalizada de maior reconhecimento por parte dos indivíduos com contratos sem termo.



(1 = Concordo totalmente; 5 = Discordo totalmente)

Gráfico 11 – Influência dos vínculos sobre a percepção de reconhecimento dos outros em relação ao que é feito (valores médios)

Em suma, estes dois últimos indicadores analisados permitem compreender que os trabalhadores com contratos sem termo atribuem um maior valor àquilo que fazem, como também sentem um maior reconhecimento dos outros. Trata-se portanto de um indiscutível sentimento de maior realização pessoal e de satisfação com o que feito, por demarcação em relação aos trabalhadores com contratos a termo.

Associado a isto, importa testar de que modo a temporalidade dos vínculos de trabalho afecta a percepção de liberdade individual. Liberdade enquanto sinónimo de autonomia que o indivíduo pensa que tem para decidir a sua vida. Para essa análise partimos do pressuposto de que a modalidade de contrato a termo certo representa uma forma de adaptação encontrada para responder às exigências de flexibilização decorrentes das lógicas associadas ao “capitalismo flexível” (Sennett, 1998), ou seja, intrinsecamente ligada à caracterização do emprego no contexto da “2ª modernidade” (Beck, 2002a). De facto, e no seguimento das conclusões obtidas, procura-se comprovar que não obstante os trabalhadores com contrato a termo certo tenham maior oportunidade de aproveitar os desafios colocados pela temporalidade do seu trabalho, este contexto de incertaza tende a revelar-se constrangedor quanto à capacidade dos trabalhadores para decidirem a sua vida.

Dos 8 países onde a dicotomia contrato a termo/sem termo mostrou diferenças nesta percepção¹¹, apenas em 2 deles – Chipre e Reino Unido – os trabalhadores com contrato sem termo consideravam ter menor liberdade para decidir como viver a sua vida do que os indivíduos com contrato a termo.

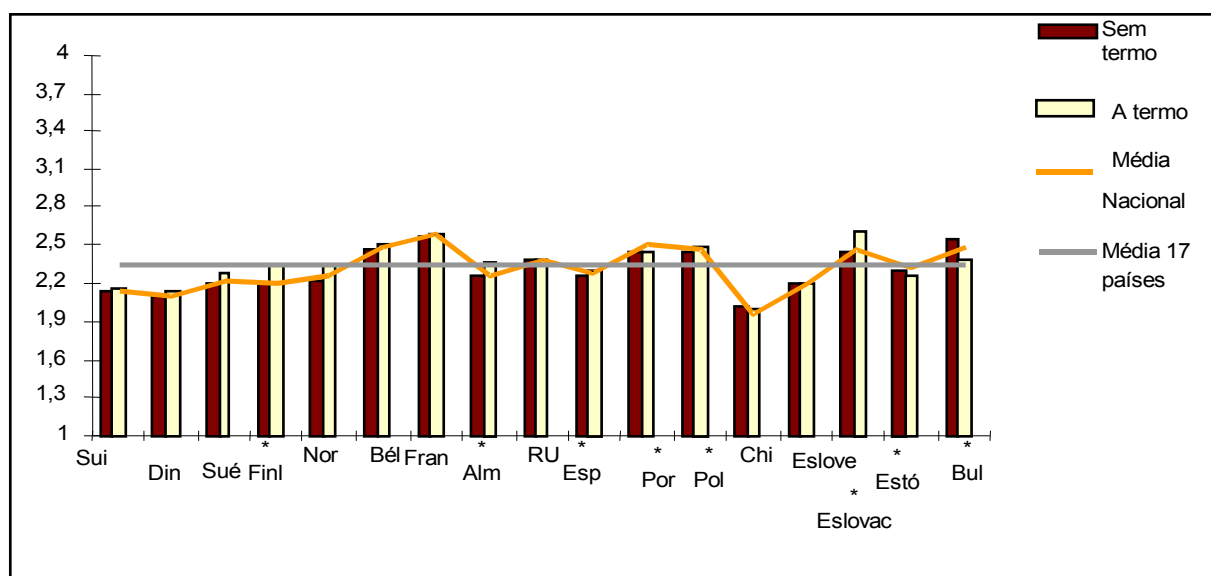
Isto significa que, contrariamente aos discursos da gestão, onde se valoriza um trabalhador capaz de responder às adaptações sucessivas impostas pelas flutuações no mercado de emprego (Lapa, 2006), os argumentos propostos por Giddens (1994) e Sennett (1998) encontram nesta análise uma validação: essa capacidade de adaptação dos trabalhadores é limitada. Mais, essa exigência tende a ser negativamente percebida pelos trabalhadores sujeitos a essas imposições, pois nem mesmo a liberdade individual –



um dos acentos tónicos das vantagens associadas à flexibilidade do emprego – é percebida como benéfica. Então, estes dados sugerem que, a contratação a termo certo, de forma mais ou menos regular entre os países analisados, está longe de ser uma opção por parte do trabalhador, representando (im)posições de gestão flexível da mão-de-obra (Kovács, 2005).

Para último tópico de análise procura-se compreender a percepção que os indivíduos têm do futuro, nomeadamente ao nível da confiança – gráfico 13 –. A média das respostas dos 17 países situa-se num ponto intermédio, ou seja, de relativo optimismo com o futuro ($X=2,34$). Embora não se voltem a constatar oscilações proeminentes entre os países, os do norte da Europa, Suíça e, de forma mais destacada, o Chipre apresentam um maior optimismo do que França, Portugal ou Polónia.

Em 8 dos países, os vínculos de trabalho acabam por introduzir diferenças estatisticamente significativas neste sentimento. Excluindo a Finlândia onde existe um optimismo demarcado entre os trabalhadores sem contrato, assim como na Eslováquia ou Bulgária embora com um menor pendor, os restantes países onde, por exemplo, se inclui Portugal dão conta de uma quebra de confiança no futuro para os trabalhadores sem contrato de trabalho. Coincidindo cabalmente com as análises anteriores, a existência de contrato a termo certo afecta negativamente as representações de satisfação e de realização com a vida, acrescendo o facto de se apresentar enquanto factor constrangedor em relação à vida futura.

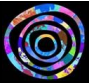


(1= Optimista; 5= Pessimista) * $p<0,05$

Gráfico 13 – Influência dos vínculos sobre a confiança com o futuro (valores médios)

5. Conclusões e Pistas de reflexão

Nesta discussão uma ideia foi sendo paulatinamente reforçada: perante discursos de gestão em que no “capitalismo flexível” características individuais como a autonomia e a capacidade de lidar com risco são altamente valorizadas (Lapa, 2006), a análise às percepções individuais revela uma dificuldade em lidar com as pressões e incertezas com que um trabalhador com contrato a termo certo se depara. Ou seja, parece existir uma descontinuidade entre a expectativa de quem emprega e de quem é empregado. Nestes últimos, sobrevaloriza-se uma capacidade limitada em gerir a vida, bem como de se realizar e satisfazer



com a vida profissional, o que acaba por afectar significativamente a sua satisfação com a vida em geral. Em última análise comprovamos os argumentos teoricamente apresentados, quer por Giddens (1994), quer por Sennett (1998), os quais afirmam que a fragmentação individual resultante de formas flexíveis de organização do trabalho decorrem da incapacidade de estabilização e de organização da vida profissional.

As análises efectuadas permitem ainda afirmar que os vínculos de trabalho são preditores de dimensões que se afastam directamente da esfera laboral, afectando as percepções de realização e de satisfação pessoais bem como a relação com a vida futura.

Na tabela síntese abaixo apresentada é possível comprovar precisamente esta conclusão. Do conjunto de 7 indicadores analisados neste ensaio, os vínculos de trabalho revelam influências estatísticas para a grande maioria dos países.

	Realizaçã o com trabalho	Stress com trabalho	Satisfação com a vida	Auto valorizaçã o	Reconheciment o dos outros	Percepção capacidade individual	Confiança no futuro
Suíça				X			
Dinamarca		X				X	
Suécia	X	X	X			X	
Finlândia			X			X	X
Noruega		X				X	
Bélgica	X	X		X		X	
França	X	X	X		X	X	
Alemanha	X	X	X	X	X	X	X
Reino Unido		X	X	X		X	
Espanha	X	X	X	X	X	X	X
Portugal	X		X	X	X	X	X
Polónia	X	X		X	X		X
Chipre		X		X	X		
Eslovénia		X					
Eslováquia	X		X	X		X	X
Estónia	X				X		X
Bulgária		X	X		X	X	X

X= Relação estatística significativa ($p < 0,05$)

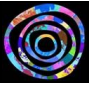
Tabela 4 – Síntese da influência estatística dos vínculos de trabalho

Em última análise estes dados abrem espaço de discussão e de reflexão. Num contexto onde as formas precárias de emprego vêm generalizadamente crescendo, importa não relegar para um plano secundário as consequências e o modo como os trabalhadores lidam com os constrangimentos impostos. De facto, os dados sugerem que para os trabalhadores nessa situação há uma consciência de sujeição a constrangimentos, já que não conseguem retirar benefícios da sua condição. Na linha de argumentação de Kovács (2005), estes resultados são reveladores da imposição destas formas de contratação não duradouras, não parecendo representar uma opção de vinculação ao trabalho por parte dos trabalhadores.



6. Referências Bibliográficas

- BECK, Ulrich (2000a), *The Brave New World*, Cambridge, Polity Press
- BECK, Ulrich (2000b), “A Reinvenção da Política”, em Beck, Ulrich; Giddens, Anthony; Lash, Scott, *Modernização Reflexiva*, Oeiras, Celta Editora, pp. 1 – 52
- CERDEIRA, Maria (Coord.) (2000), *Novas Modalidades de Emprego*, Lisboa, DGEFP, MTSS
- COMISSÃO de RREVISÃO do SISTEMA de CARREIRAS e REMUNERAÇÕES (2006), *Vínculos, Carreiras e Remunerações na Administração Pública: Diagnóstico e Perspectivas de Evolução*, em http://www.portugal.gov.pt/NR/rdonlyres/B2ABDB53-D1B1-411D-ABEC-7859B089A860/0/Relatorio_CRSCRAP.pdf (data de acesso: 20 de Janeiro de 2008)
- EUROPEAN SOCIAL SURVEY (2006), em <http://www.europeansocialsurvey.org/> (data de acesso: 20 de Janeiro de 2008)
- FILGUEIRAS-RAUCH, Maria (2001), “Mercado de trabalho e formas atípicas de emprego”, in Filgueiras-Rauch, Maria, *As novas formas de emprego atípicas. Reflexões sobre o caso alemão*, Lisboa: DGEFP, MTSS, Cap. 2
- FREIRE, João (1995), *O Trabalho Independente em Portugal*, Lisboa, CIES-ISCTE
- GIDDENS, Anthony (1994), *Modernidade e Identidade Pessoal*, Oeiras, Celta Editora
- GIDDENS, Anthony (2000), “Viver numa Sociedade Pós-Tradiciona”, em Beck, Ulrich; Giddens, Anthony; Lash, Scott (2000), *Modernização Reflexiva*, Oeiras: Celta, cap. II, pp. 53 – 104
- LAPA, Tiago (2006), “Quadros e trabalhadores no capitalismo flexível: uma abordagem, cultural e sócio-cognitiva”, em CIES e-Working Paper, 15, em <http://www.cies.iscte.pt/documents/CIES-WP15.pdf> (data de acesso: 10 de Abril de 2008)
- KOVÁCS, Ilona, et al (1998), *Novos Modelos de Produção*, Oeiras, Celta Editora
- KOVÁCS, Ilona (2005), “Emprego Flexível Em Portugal: alguns resultados de um projecto de investigação”, em KOVÁCS, Ilona (org.), *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades*, Oeiras, Celta Editora, pp. 11 – 54
- MARQUES, Maria (1995), “A mobilidade ocupacional. Notas para uma discussão sobre a flexibilidade do emprego em Portugal”, em *Organizações & Trabalho*, 14, pp. 107 – 144
- PALMADE, Jacqueline; et al (1999), “L’évolution du rapport au travail en vingt ans” em *Travail et emploi*, 80, pp. 29 – 58
- RAMOS, Alice (2000), “Centralidade do Trabalho”, em Cabral, Manuel Villaverde; Vala, Jorge; Freire, João (orgs.), *Atitudes Sociais dos Portugueses – Trabalho e Cidadania*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais
- REBELO, Glória (1999), “Acerca das novas formas de trabalho em Portugal: uma perspectiva socioorganizacional e jurídica”, em *Organizações & Trabalho*, 21, pp. 31 – 46
- REBELO, Glória (2002), “Para uma tipologia da precariedade da actividade laboral”, em *Organizações & Trabalho*, 28, pp. 69 – 85
- ROSA, M.; et al (2000), *Trabalho Precário. Perspectivas de Superação*, Lisboa, CIES (Relatório Final de Pesquisa)
- SANTOS, João Paulo (2003), *Emprego público: da estabilidade à incerteza*, Lisboa, ISCTE (Tese de Mestrado)



SENNETT, Richard (2000), *La Corrosión del Carácter*, Barcelona, Anagrama

SILVA, Pedro Adão e (2002), "O Modelo de Welfare da Europa do Sul: reflexões sobre a utilidade do conceito", em *Sociologia, Problemas e Práticas*, 38, pp. 25 – 59

¹ Este paper é o resultado de algumas explorações estatísticas realizadas no âmbito do seminário Aprofundamentos em Metodologias Extensivas no Programa Doutoral em Sociologia do ISCTE no ano lectivo de 2007/2008.

² Vd. Rosa, et al (2000) ou Rebelo (2002).

³ Tal como o nome indica, a diferença entre os contratos a termo resolutivo certo dos contratos por tempo indeterminado reside na duração da necessidade de um determinado exercício profissional (Vd. www.idgap.gov.pt). Importa ainda referir que, não obstante o questionário tenha contemplado uma terceira situação contratual – trabalho remunerado sem contrato – optámos por ignorá-la nesta discussão. O argumento desta opção reside na pluralidade de significados, situações e contextos de trabalho que envolve um trabalhador “sem contrato”. Assim sendo, estariam por exemplo aqui incluídos trabalhadores independentes (Vd. Freire, 1995 onde caracteriza esta larga franja de trabalhadores em Portugal), como os “falsos trabalhadores por conta própria”. Se para uns o trabalho independente está associado a uma opção, para outros escamoteia situações de forte fragilidade de inserção profissional. Se a análise deste fenómeno para um país revela esta complexidade, imagina-se proceder a uma análise comparativa entre os países que serão alvo de reflexão. Sem um conhecimento aprofundado sobre as situações incluídas num trabalho remunerado “sem contrato”, qualquer tentativa de explicação seria um apto de pura especulação.

⁴ Conteúdo disponível em www.europeansocialsurvey.org. Alerta-se, desde já, que foram respeitados todos os aspectos metodológicos para o tratamento estatístico, nomeadamente a activação dos ponderadores quando se procede à comparação entre países.

⁵ “(...) o trabalho ocupa um lugar fundamental na vida das pessoas e relaciona-se intimamente com outras dimensões, como sejam a família, o convívio com os amigos ou os tempos livres, dependendo muitas vezes os últimos da forma como o primeiro está estruturado.” (p. 55)

⁶ Por exemplo Ramos (2000), a partir do *International Social Survey* de 1997, procura explicar a centralidade do trabalho quer através da dimensão cultural – religião dominante – na linha de pensamento Weberiano que aproxima o trabalho de determinadas formas de religião, quer através da dimensão educacional – nível de escolaridade.

⁷ “O congelamento de admissões na Administração Pública gerou práticas de compensação por muitos serviços públicos, através de formas de trabalho precário (em que se incluem a celebração de contratos de trabalho a termo certo, de contratos de prestação de prestação de serviços e a interposição de sujeitos não públicos na relação de emprego) (p.55). Veja-se o exemplo concreto do sector da saúde em Portugal, onde devido aos processos de empresarialização dos hospitais (Hospitais Entidades Públicas Empresariais e Hospitais Sociedades Anónimas de capitais maioritariamente públicos), a contratação de novos profissionais é feita através de contratos individuais de trabalho e para os profissionais já existentes prevê-se a possibilidade de alteração do seus vínculos negociando directamente com os conselhos de administração dos respectivos hospitais (Cf. Lei n.º27/2002, de 8 de Novembro).

⁸ Para tal utilizaram-se os mais elementares indicadores de caracterização sociodemográfica: escolaridade, sexo e idade. É com elevada confiança que se afirma não haver associações estatísticas entre as características dos indivíduos pertencentes a cada um dos três vínculos de trabalho nos diferentes países. Simplificando, isto significa que os indicadores de composição considerados não sofrem variações significativas entre os países analisados.

⁹ Índice composto pelas variáveis “Satisfação com o trabalho” e “Interesse pelo trabalho”, tendo obtido um bom nível de consistência interna (Alpha de Cronbach = 0,697).

¹⁰ Índice construído a partir das variáveis “Em que medida está satisfeito com a forma como a vida lhe tem corrido”, “Em que medida está satisfeito com o seu nível de vida”; “É feliz?”; “Está satisfeito com a sua vida em geral?”, tendo obtido um nível de consistência interna muito bom (Alpha de Cronbach=0,868).

¹¹ Chipre (p=0,009), Reino Unido (p=0,000), Alemanha (p=0,000), Dinamarca (p=0,041), Espanha (p=0,000), Finlândia (p=0,047), Polónia (p=0,02), Portugal (p=0,009).