

Terceirização e estabilidade no emprego: estudo sobre a hierarquia de valores laborais de trabalhadores terceirizados

Nancy Ramacciotti de Oliveira-Monteiro, Rodolfo Eduardo Scachetti,
Thaís Hilário Vieira, Maria Aznar-Farias

Universidade Federal de São Paulo (Santos, SP, Brasil)

Com funções de guiar o comportamento e expressar necessidades, os valores humanos emergem das interações entre as pessoas e seus contextos específicos, incluindo sistemas ambientais da vida no trabalho. Valores relativos ao trabalho podem ser definidos como fatores desejados pelas pessoas no contexto laboral, funcionando como metas a serem alcançadas nesse contexto. O objetivo deste estudo foi verificar a hierarquia de valores laborais em trabalhadores terceirizados, quanto a: “Estabilidade”, “Realização profissional”, “Relações pessoais” e “Prestígio”. Foram investigados 106 trabalhadores terceirizados de uma universidade pública, de diferentes ocupações, amostra com predominância do sexo feminino (68%) e média de idade de 34,58 anos (DP = 9,50), com uso da “Escala de Valores Relativos ao Trabalho” (EVT). Foram consideradas as variáveis: sexo, idade, escolaridade e classe econômica. Resultados indicaram a “Estabilidade” como o principal fator na hierarquia dos valores laborais. A flexibilização no trabalho no capitalismo contemporâneo caminha de forma contraditória com tendências dos trabalhadores terceirizados investigados em sua valorização da “Estabilidade”.

Palavras-chave: Terceirização, Trabalhadores, Valores.

Outsourcing and stability in employment: study on the hierarchy of labor values of outsourced workers

Human values emerge from the interactions among people and their specific contexts, including environmental systems of the work life. Work values can be defined as targets and factors considered important by people in the employment context, functioning as goals to be achieved. The purpose of this research was to determine the hierarchy of work values in outsourced workers in a context of flexibility, concerning the categories ‘Stability’, ‘Professional achievement’, ‘Social relations’ and ‘Prestige’. A sample of 106 outsourced workers of a public university was investigated; it was predominantly female (68%) and an average age of 34,58 years (SD = 9.50) using the ‘Escala de Valores Relativos ao Trabalho’ (EVT). Variables gender, age, education and economic status were considered. Results indicated that the ‘Stability’ was the main factor in the hierarchy of work values. The trend to flexibility in labor conflicts with the trend of outsourced workers in their prioritization of Stability.

Keywords: Outsourcing services, Workers, Values.

Introdução

Tema clássico das ciências humanas e sociais, o trabalho e o seu papel na vida dos indivíduos continuam gerando pesquisas e debates. Isso talvez se explique pela centralidade que passou a ocupar nos primórdios do industrialismo na vida social de modo geral, configurando uma formação sócio-histórica que tem se tornado foco de intensas polêmicas com a emergência, no século XX, da chamada Terceira Revolução Industrial. Pautada pela disseminação das máquinas cibernéticas e pelo surgimento de uma economia do conhecimento em que o trabalho aparece muito mais ligado ao processamento de informações do que à produção de bens tangíveis, tal revolução estaria, dentre outros fatores, na base de uma grande crise do trabalho (Gorz, 2003; Silva, 2014).

Segundo Silva (1995), foi justamente com a primeira Revolução Industrial que o trabalho “se tornou o princípio organizador fundamental das relações sociais e, portanto, o meio pelo qual os indivíduos adquirem existência e identidade social pelo exercício de uma profissão” (Silva, 1995, p. 170). Conforme Estramiana (1992), além de prover o necessário para a subsistência humana, o trabalho tem funções psicossociais que colaboram na definição do *status* assumido pelo indivíduo na sociedade e da sua própria identidade, permitindo a organização do tempo e possibilitando o enriquecimento de suas redes de relações sociais. Autores marxistas, dentre os quais é possível citar Ricardo Antunes (2015) como o mais proeminente no cenário nacional, seguem defendendo a centralidade do trabalho no contemporâneo, e sustentando-o, conseqüentemente, como importante categoria sociológica de análise e intervenção. Há, nesse sentido, uma corrente que denuncia a tese da crise, superação de importância ou mesmo fim do trabalho. Entretanto, se considerarmos que o lugar do trabalho ainda aparece com destaque nas sociedades industriais deste início de século XXI, as mudanças do capitalismo em sua associação com as chamadas tecnociências também geraram transformações substanciais no entendimento da própria noção de trabalho e conseqüências psicossociais cada vez mais visíveis. Sociedade do trabalho sem trabalho, sociedades de trabalhadores sem trabalho, sociedade do conhecimento, do imaterial e da informação sem trabalhadores. Tais expressões sobre o mundo do trabalho têm convivido, mostrando a complexidade da discussão. Ao lado do sonho ou pesadelo de uma fábrica totalmente automatizada, vemos desfilarem imagens na mídia que valorizam a criatividade e a capacidade de inovação de trabalhadores dos setores tecnocientíficos de ponta, bem como, no extremo oposto, situações de trabalho precarizado ou até mesmo escravo, ou análogo a escravo, conforme trabalho de Filgueiras (2014).

A precarização do trabalho pode ser descrita como fenômeno mundial, resultante das transformações do trabalho como a individualização e flexibilização das atividades laborais (Araújo, 2013). O trabalho precário atinge diferentes categorias e apresenta aspectos variados, dependendo do segmento em que o trabalhador está inserido. O processo da precarização afeta, também, outros setores da economia, levando a classe trabalhadora, no plano coletivo, à perda de garantias e benefícios já conquistados historicamente e, no individual, produzindo “sentimentos humanos compartilhados de desproteção, empobrecimento, ausência de garantias” (Araújo, 2013, p. 579).

O trabalho precário está relacionado a uma série de privações que foram impostas como conseqüência da queda, ocorrida por volta dos anos 1970, da acumulação de capital proveniente do valor do trabalho tal como ocorria nos primórdios do industrialismo. O trabalho precário seria, nesse sentido, uma tentativa de recuperação dos processos de acumulação. Por ser um fenômeno multifacetado, o trabalho precário ainda pode ser enquadrado em diversas categorias, com nomes distintos. Exemplos disso são os termos flexibilização, informalização, terceirização¹ e desregulamentação, que podem ser associados ao fenômeno da precarização (Araújo, 2013). Entretanto, a questão que se coloca aqui é: se o estatuto do trabalho muda e termina por acompanhar as transformações das sociedades, o que ocorre com trabalhadores que vivem justamente em “faixas residuais” de trabalho, ou seja, para os quais a situação é ainda muito próxima (apesar do discurso vigente entre muitos estudiosos de que a matriz do valor-trabalho no capitalismo contemporâneo mudou) daquela figura do trabalhador clássico que só dispunha de seu próprio corpo para oferecer ao empregador como mercadoria? Dito de outro modo, o que ocorre com aqueles que não puderam se adequar às mudanças que envolvem o mundo trabalho neste início de século XXI e que acabam por viver um cenário que em

¹ No caso brasileiro temos assistido atualmente a várias tentativas de reformas, e a referente ao trabalho é uma das que se debate. Vale destacar que em 2015 foi aprovado na Câmara o Projeto de Lei no 4.330-I (2004) que autoriza a chamada terceirização irrestrita, para qualquer tipo de atividade, não apenas atividades-meio. O texto segue agora para o Senado e tem gerado polêmica entre os próprios políticos, a opinião pública, e especialistas. Há os que defendem esse tipo de relação de trabalho como forma de dinamizar a economia e aqueles que alertam para os riscos de que isso possa significar precarização e perda de direitos em todas as relações de trabalho.

princípio parecia em vias de superação pelo advento das tecnologias de informação e comunicação? Notemos que a noção de “faixas residuais” aqui forjada não se refere a uma dimensão quantitativa, mas sim envolve a não participação desses trabalhadores nas mais destacadas fatias de produção de valor ou riqueza no capitalismo contemporâneo e, conseqüentemente, de alocação de benefícios, salários e direitos sociais. Participar desse perfil de trabalho que não se cruza diretamente com as tecnologias da informação e da comunicação é ainda o caso de muitos trabalhadores terceirizados, aqueles que têm uma participação periférica no mundo do trabalho neste contexto que autores como Manuel Castells (2008) chamam de capitalismo informacional. Nele, o principal traço seria, segundo o próprio Castells, que:

A geração de riqueza, através da produtividade e da competitividade de empresas, países, regiões, pessoas, depende, sobretudo, de informação e conhecimento e da capacidade tecnológica de processar essa informação e gerar conhecimento [...] É informacional porque, além do mais, é um capitalismo global pela primeira vez, realmente, na história da humanidade, e que funciona em rede, quer dizer, tem uma nova forma organizacional, altamente flexível, altamente dinâmica, que, ao mesmo tempo, inclui o que vale e exclui o que não vale. É um mundo novo. Capitalista, sim, mas novo (Castells, comunicação pessoal, Julho 5, 1999).

Muitos trabalhadores terceirizados, que podem ser enquadrados assim à margem desse capitalismo informacional – que em tese se afastou do valor da produção de bens em favor do discurso do valor da inovação agenciada ao mercado financeiro –, parecem viver uma espécie de redistribuição de postos de trabalho manual na base da pirâmide social. Estes, em grande medida extintos nesta era também chamada comumente de pós-industrial, agora reaparecem nos setores de serviços, mas sob a égide do mecanismo da terceirização. Cabe-nos então investigar, nesse cenário concreto de relações de forças, que valores laborais possuem esses trabalhadores?

Foi Rokeach (1981) que, a partir da década de 1970, realizou estudos pioneiros sobre a temática de valores humanos, entendendo-os como estados finais desejados pelas pessoas que, através deles, avaliam suas experiências. Para Rokeach, os valores têm função central no sistema cognitivo dos indivíduos e devem ser diferenciados de outros construtos, como traços de personalidade e atitudes. Ampliando e aprofundando estudos sobre valores, Schwartz (2005) vai enfatizar o papel dos valores como indicadores das motivações, definindo-os como critérios ou metas que, transcendendo situações específicas, guiam os comportamentos e as atitudes das pessoas, de uma forma ordenada e hierárquica a partir de seu grau de importância. Em sua teoria de conjuntos motivacionais universais, Schwartz propõe dez tipos de valores universais: o hedonismo, a realização, o poder, a autodeterminação, a estimulação, a conformidade, a tradição, a benevolência, a segurança e o universalismo. Para Schwartz, esses dez valores expressam diferentes interesses (individuais, coletivos ou mistos) e são organizados de forma dinâmica, apresentando compatibilidades entre si, e também divergências e incompatibilidades (Kamia, & Porto, 2011). A teoria de valores de Schwartz tem sido utilizada em diferentes culturas e tem baseado diversos outros estudos sobre valores pessoais, em associação a diferentes domínios e contextos (Porto, & Tamayo, 2007).

Gouveia propôs, no final da década de 1990, uma nova teoria acerca dos valores humanos, principalmente a partir do modelo de valores elaborado por Schwartz, e da crítica aos modelos existentes à época. O autor realizou diversos estudos de avaliação de valores em diferentes contextos e condições como, por exemplo, valores e organizações, relações de valores e sexismo ambivalente, valores de professores e bem-estar subjetivo, e valores e comportamento pró-ambiental. A teoria elaborada por Gouveia, intitulada “Teoria funcionalista dos valores humanos”, abarca os valores sob a perspectiva de suas dimensões funcionais. O autor identificou duas funções principais dos valores humanos: guiar o comportamento e expressar as necessidades humanas (Gouveia, 2013).

Também, a partir da compreensão dos valores como guia para a vida das pessoas, Sagie e Elizur (1996), estudiosos israelenses radicados nos EUA, entendem que os comportamentos são baseados numa estrutura geral de valores, composta tanto por valores básicos como por específicos, que se inter-relacionam. Os valores específicos são aqueles próprios de determinados contextos, como os valores do mundo do trabalho. Nesse sentido, para esses autores, por exemplo, valores laborais são fatores desejados e aspectos considerados importantes pelas pessoas no seu trabalho, e que funcionam como metas a serem alcançadas.

No Brasil, contextos de trabalho vêm sendo expressivamente estudados em dimensões da área axiológica, para avaliação de valores laborais, em diferentes ocupações e organizações (Gosendo, & Torres, 2010; Paschoal, & Tamayo, 2008). Entendendo que o contexto laboral permite a identificação de valores específicos, que podem, em alguma medida, determinar certo funcionamento na lógica do trabalho, Porto e Tamayo (2003) desenvolveram a Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), instrumento que possibilita uma aproximação validada ao contexto brasileiro para medição de valores laborais. Essa escala permite a avaliação de quatro fatores pertinentes aos valores laborais. O primeiro fator é a “Realização Profissional”, relacionada à busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio de autonomia intelectual e da criatividade. O segundo fator é a “Estabilidade”, que se relaciona com a busca de segurança e ordem na vida através do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. O terceiro fator refere-se às “Relações Sociais”, e diz respeito à busca de relações sociais positivas e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho. O quarto e último fator, “Prestígio”, relaciona-se com a busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no contexto laboral.

Com sua validação publicada em 2003, a EVT tem sido utilizada, ao longo da última década, em vários estudos brasileiros sobre valores relativos ao trabalho. O trabalho de Esteves (2008) identificou prioridade dos fatores “Realização Profissional” e “Estabilidade” numa amostra de 80 profissionais do setor de recursos humanos. O estudo de Silva, Mendonça e Zanini (2010), com 178 estudantes de diversos cursos de uma universidade privada, definiu como prioridades, para mulheres, os valores dos fatores “Realização Profissional” e “Estabilidade”, enquanto, para homens, “Relações Sociais” e “Prestígio”. Já Santos (2011) contou com uma amostra de 130 bancários de cargos não gerenciais, obtendo como resultado a prioridade dos fatores “Estabilidade” e “Realização Profissional”.

Em estudo no setor frigorífico, Estivalet, Löbler, Andrade e Visentini (2011) investigaram 130 trabalhadores obtendo, entre as mulheres, prevalência dos fatores “Estabilidade” e “Realização Profissional” e, entre os homens, “Estabilidade” e “Relações Sociais”. No caso de análises como essa, realizada por gênero, Silva et al. (2010) indicam que os resultados referentes às prioridades femininas e masculinas no contexto laboral poderiam ser explicados considerando-se a influência da socialização no ambiente de trabalho.

Castro (2011) também pesquisou bancários e, através de 36 respondentes, detectou prioridades dos fatores “Estabilidade” e “Realização Profissional”. Andrade, Hoch e Fossá (2012) buscaram uma abordagem qualitativa de sete gerentes de banco baseada nos fatores da EVT e o estudo apontou prevalência de “Estabilidade” e “Relações Sociais”. Carvalho, Freitas e Boas (2013) revisaram 19 artigos em que a EVT foi utilizada para medir valores laborais relacionados a empreendimentos econômicos solidários, tendo obtido, através do método de análise do conteúdo, a seguinte hierarquia de importância: maior ênfase aos valores de “Relações Sociais”, seguidos daqueles relacionados à “Estabilidade” e, por fim, à “Realização Profissional”.

O estudo de Cammarosano (2012) foi dirigido aos trabalhadores típicos da matriz mais forte do trabalho no capitalismo informacional do século XXI, a saber, trabalhadores do setor de P&D (Pesquisa e Desenvolvimento). A pesquisa contou com uma amostra composta por

206 pesquisadores, funcionários públicos, com utilização da Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R), desenvolvida e validada por Porto e Pilati (2010). Nesse estudo, foi encontrada a seguinte hierarquia de valores, em ordem decrescente: “Relações Sociais”, “Realização Profissional”, “Estabilidade” e “Prestígio”. Também com uso da EVT-R, Morita (2014) avaliou 197 estudantes de administração, todos trabalhadores, para identificação de suas prioridades de valores laborais. Os resultados da pesquisa apontaram para “Estabilidade” como principal fator de valor relativo ao trabalho, seguido por “Realização Profissional”, “Relações Sociais” e “Prestígio”. Segundo o autor, tais resultados reforçariam “o anseio de independência e estabilidade financeira dos alunos examinados” (Morita, 2014, p. 49).

Descrevendo a utilidade do termo “gênero” pelo alcance de maior abrangência do que termos mais definidos pela biologia e suas particularidades entre os sexos, Scott (1995) trata das diferenças sociais entre homens e mulheres, afirmando que as questões de gênero também estão presentes no trabalho, e que a divisão sexual do trabalho é associada à lógica de produção/reprodução. Em estudo transcultural, Costa (2012) investigou homens e mulheres do Brasil e de Portugal, em termos da hierarquia de seus valores laborais. Refutando uma das hipóteses do estudo, que indicaria uma possível priorização das mulheres aos fatores de valores ligados a “Relações Sociais” e à “Estabilidade” e aos homens, em contrapartida, valorizando a “Realização Profissional” e o “Prestígio”, a pesquisa revelou que os trabalhadores analisados, de ambos os gêneros, priorizaram os valores laborais de forma semelhante.

Já o estudo de Silva et al. (2010) com 178 estudantes de uma universidade privada (média de idade de 30,46 anos, DP = 8,2; 59,6% mulheres, e 41,0% em desempenho de funções de gestão) mostrou diferenças na hierarquia de valores laborais entre homens e mulheres em relação aos fatores “Estabilidade” e “Realização Profissional”. Para esses autores, as mulheres tenderiam a buscar prazer e realização profissional no trabalho, além de independência de pensamento e ação, priorizando, mais do que os homens, a segurança para suprir necessidades materiais.

No rol das investigações com uso da EVT e da EVT-R não foram identificadas pesquisas sobre valores laborais com trabalhadores terceirizados, homens ou mulheres. Na busca de investigar esse tema, a seguir está apresentado um estudo cujo objetivo foi verificar, na perspectiva de Porto e Tamayo (2003), a hierarquia de valores laborais numa amostra de trabalhadores terceirizados, aqueles que, segundo Araújo (2013), pertencem a categorias mais atingidas pela chamada “precarização do trabalho” no capitalismo informacional, como descrito no início desta introdução.

Método

Participantes

Participaram do estudo 106 trabalhadores, de ambos os sexos (68,00% do sexo feminino), de 18 a 59 anos (média de idade de 34,58 anos, DP = 9,50), com escolaridade que variava de Ensino Fundamental Incompleto a Ensino Superior ou Ensino Técnico. Esses sujeitos trabalhavam em empresas terceirizadas de serviços gerais, em uma universidade pública da Baixada Santista (SP), exercendo cargos em funções de limpeza, manutenção e vigilância. Avaliados pelo Critério de Classificação Econômica Brasil (Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa, 2013), 36,79% da amostra pertenciam às classes econômicas A e B (mais altas), enquanto os 63,20% restantes pertenciam às classes C, D e E. A Tabela 1 apresenta a caracterização geral da amostra pelo número de participantes.

Tabela 1: Caracterização da amostra pesquisada

Escolaridade	Classe econômica	Feminino			Masculino			Total		
		Faixa etária			Faixa etária			Faixa etária		
		18-39	40-59	Total	18-39	40-59	Total	18-39	40-59	Total
EI-C/M.I*	A/B	-	1	1	-	1	1	-	2	2
	C/D/E	16	14	30	6	1	7	22	15	37
	Total	16	15	31	6	2	8	22	17	39
M.C/T/S**	A/B	17	2	19	15	3	18	32	5	37
	C/D/E	18	4	22	6	2	8	24	6	30
	Total	35	6	41	21	5	26	56	11	67
Total	A/B	17	3	20	15	4	19	32	7	39
	C/D/E	34	18	52	12	3	15	46	21	67
	Total	51	21	72	27	7	34	78	28	106

* EI-C/M.I: Ensino Fundamental Incompleto/Completo; Ensino Médio Incompleto. ** M.C/T/S: Ensino Médio Completo; Ensino Técnico; Ensino Superior.

Instrumento

Para avaliação dos valores laborais, foi utilizada a EVT, desenvolvida e validada por Porto e Tamayo (2003) e que contém 45 afirmações sobre valores laborais avaliados por uma escala de tipo Likert, de cinco pontos que variam de “nada importante” (1) até “muito importante” (5). Como já citado, as afirmações da EVT são agrupadas em quatro fatores relativos aos valores laborais: o fator “Realização Profissional”, que conta com 15 itens na escala; o fator “Relações Sociais”, com 12 itens na escala; o fator “Prestígio”, com 11 itens na escala; e o fator “Estabilidade”, com sete itens na escala. Para definição da hierarquia dos valores relativos ao trabalho do indivíduo calcula-se, primeiramente, a média de cada fator. Em seguida, os valores são ordenados para que sejam identificados em sua relevância, de forma que, os fatores com as maiores médias são considerados os mais importantes nas referências dos sujeitos, enquanto os fatores com as menores médias são os referidos como de menor importância para os indivíduos.

Procedimentos de coleta de dados e cuidados éticos

O estudo seguiu normas éticas para pesquisa com seres humanos. Após convites, explicações, aceites e assinaturas de Termos de Consentimento Livres e Esclarecidos (TCLEs), as aplicações da EVT e do Critério de Classificação Econômica Brasil (CCEB) ocorreram majoritariamente de forma individual (70% da amostra), em salas da universidade que apresentavam condições de privacidade, e em horários combinados com os investigados. Para atender a viabilidade de horários dos outros 30% dos participantes, após cumprimento dos procedimentos éticos, foram feitas aplicações de forma coletiva, também em salas da universidade, em horários acertados com os sujeitos.

Procedimentos de análise de dados

Os dados foram tratados de forma descritiva. Após sistematização dos agrupamentos dos itens pelos seus fatores, foram calculadas médias e desvios padrão de cada fator para construção da hierarquia de valores laborais da amostra. Esses dados foram tratados pelas variáveis: sexo, classes econômicas (subfaixas A/B e C/D/E, pelo Critério de Classificação Econômica Brasil), faixas etárias (subfaixa de adultos jovens, de 18 a 39 anos, e subfaixa de meia-idade, de 40 a 59 anos), e escolaridade (subfaixa de Ensino Fundamental Incompleto/Completo, Ensino Médio Incompleto, e subfaixa de Ensino Médio Completo e Ensino Técnico ou Ensino Superior).

Resultados

Os resultados gerais da amostra, em termos dos quatro fatores de valores laborais avaliados pela EVT, e suas médias e desvios padrão estão apresentados na Tabela 2.

Tabela 2: Médias e desvios padrão dos fatores de valores laborais da amostra nas diferentes variáveis investigadas

Fatores de valores laborais	Escolaridade		Classe econômica		Sexo		Faixa etária	
	FI-C/M.I*	M.C/T/S**	A/B	C/D/E	Feminino	Masculino	18-39	40-59
Estabilidade	4,2 ± 0,8	4,2 ± 0,7	4,2 ± 0,7	4,2 ± 0,7	4,2 ± 0,7	4,2 ± 0,7	4,2 ± 0,7	4,1 ± 0,8
Realização Profissional	4,0 ± 0,8	4,1 ± 0,8	4,0 ± 0,8	4,1 ± 0,8	4,0 ± 0,8	4,2 ± 0,7	4,1 ± 0,8	3,9 ± 0,8
Relações Sociais	4,0 ± 0,8	3,9 ± 0,9	3,8 ± 0,9	4,0 ± 0,8	4,0 ± 0,8	3,9 ± 0,9	4,0 ± 0,8	3,9 ± 0,9
Prestígio	3,3 ± 1,1	3,0 ± 1,1	3,0 ± 1,1	3,1 ± 1,1	3,0 ± 1,1	3,1 ± 1,1	3,1 ± 1,1	3,1 ± 1,0

*FI-C/M.I: Ensino Fundamental Incompleto/Completo; Ensino Médio Incompleto. **M.C/T/S: Ensino Médio Completo; Ensino Técnico; Ensino Superior.

Conforme os dados da Tabela 2, em termos da hierarquia dos valores laborais dos trabalhadores investigados, houve predominância do fator “Estabilidade”, seguido dos fatores “Realização Profissional”, “Relações Sociais” e “Prestígio”.

Considerando os valores da escala Likert da EVT e um índice de confiabilidade de 0,01, foi encontrada maior relevância entre os indivíduos no fator “Estabilidade”, que possuiu uma linha de tendência linear com critério acima de 4,1. A segunda maior relevância foi encontrada quanto ao fator “Realização profissional”, com critério próximo de 3,9. Esses índices foram calculados levando em consideração os desvios padrões existentes e os intervalos de confiança.

Ainda conforme os dados expostos na Tabela 2, o fator “Estabilidade” foi predominante em homens e mulheres da amostra, de diferentes classes econômicas, faixas etárias e escolaridade. O fator “Prestígio” apresentou-se com médias baixas em todas as variáveis citadas, assim como na amostra de forma geral.

Nos homens da amostra, houve equiparação do fator “Estabilidade” com o fator “Realização Profissional”. Ao lado da priorização do fator “Estabilidade”, as mulheres da amostra tiveram médias iguais para os fatores “Realização Profissional” e “Relações Sociais”. A análise da variável classe econômica também indicou “Estabilidade” como o primeiro fator da hierarquia de valores laborais, e “Prestígio”, como o último colocado, tanto nas classes econômicas A/B como C/D/E.

Os participantes mais novos da amostra (adultos jovens) indicaram o fator “Realização Profissional” como o segundo colocado na hierarquia dos valores. Também os participantes da amostra com escolaridade média e superior (Ensino Médio Completo e Ensino Técnico ou Ensino Superior) indicaram esse mesmo fator “Realização Profissional” em segundo lugar.

Para permitir a comparação das médias das variáveis independentes estudadas (sexo, faixas etárias, classes econômicas e escolaridade), separadas de forma binária nas subfaixas acima comentadas, utilizou-se um teste *t*-student com significância de 0,05. Pode-se observar que não houve diferença significativa entre as subfaixas (homens/mulheres, adultos jovens/meia-idade, classes econômicas A-B/C-D-E, mais ou menos escolaridade). Esses subgrupos foram estatisticamente idênticos em todas as variáveis estudadas: sexo ($t = 1,00$), faixas etárias ($t = 0,77$), classes econômicas ($t = 0,83$), e escolaridade ($t = 0,83$).

Discussão

O objetivo deste estudo foi verificar a hierarquia de valores laborais em trabalhadores terceirizados que exerciam funções de serviços gerais (limpeza, manutenção e vigilância) numa universidade pública da Baixada Santista (SP).

Os resultados mais gerais da pesquisa indicaram o fator “Estabilidade” como o principal valor relativo ao trabalho, na amostra em geral, e também, para ambos os sexos, em diferentes faixas de graus de escolaridades, em faixas etárias de adultos jovens e de meia-idade e em diferentes classes econômicas.

As diferenças de gêneros, assim como de outras variáveis investigadas no estudo, não foram significativas para nenhum dos fatores avaliados. Esses resultados são concordantes com os encontrados por Costa (2012) em seu estudo com trabalhadores homens e mulheres, do Brasil e de Portugal, no qual não houve diferenças quanto a gênero na hierarquia de valores laborais. Entretanto, esses resultados são discordantes de Silva et al. (2010), que indicaram diferenças entre mulheres e homens quanto aos valores laborais na investigação de estudantes universitários.

O destaque atribuído nos resultados ao fator “Estabilidade” vai ao encontro dos indicadores de hierarquia dos valores laborais nos estudos de Santos (2011), Castro (2011), Andrade et al. (2012) e Morita (2014). Os três primeiros desses trabalhos foram realizados com bancários (incluindo gerentes), o que pode sugerir que trabalhadores que anseiem por estabilidade ainda busquem esse setor, tendo em vista que o imaginário de um passado recente – anterior às transformações tecnológicas – em que os bancos eram grandes provedores de empregos estáveis, de carreiras, pode não ter sido por inteiro dissipado. O outro estudo no qual o fator “Estabilidade” encabeça a lista de prioridades (Morita, 2014) foi realizado com estudantes de graduação na área de administração, e que já estavam inseridos no mercado de trabalho. Nesse caso, pode ser considerado que a carência do atributo da graduação (que, nesse caso, cobre uma constelação de valores muito ligados a temas como segurança e proteção) contribua pela busca de estabilidade. Os estudantes costumam viver certa insegurança na esfera financeira, o que talvez explique a busca pela estabilidade.

Outras pesquisas levantadas também deram destaque à “Estabilidade” pelo menos como fator secundário. Profissionais de recursos humanos e profissionais ligados a projetos que envolvem ações no âmbito da economia solidária aparecem nesse grupo; porém, os primeiros priorizam o fator “Realização Profissional”, enquanto os últimos, “Relações Sociais”.

No caso do estudo sobre hierarquia de valores em profissionais de P&D, as “Relações Sociais” aparecem em primeiro lugar, seguidas por “Realização Profissional” e somente em terceiro lugar surge “Estabilidade”. Esse dado pode indicar um ponto importante da discussão. Se trabalhadores de ponta do capitalismo informacional parecem valorizar muito as relações sociais, isso talvez seja um indicativo de, pelos menos, duas direções de forças: ou da carência de relações sociais que a sociedade informacional pode promover; ou, por outro lado, da importância que ainda lhes são atribuídas – especialmente sob o signo dos grupos criativos – nos processos de inovação que configuram um dos motores, turbinados pelo mercado financeiro, da produção de riqueza. Mas qual seria o motivo da queda mais drástica do fator “Estabilidade” nesse grupo?

Como vimos na introdução, há algum tempo a flexibilização do trabalho está ganhando espaço no capitalismo global. Não seria a flexibilização justamente uma noção oposta à de estabilidade? Não seria o flexível hoje (aqui entendido como algo positivo, diferentemente da acepção mais comumente negativa do termo “flexibilização”) um valor acima de qualquer suspeita entre os trabalhadores dos setores mais avançados do mercado de trabalho? Para reforçar essas tendências explicativas ainda fortemente com caráter de hipóteses carentes de novos estudos, basta a lembrança de que as principais metáforas sobre o emprego e a carreira atualmente remetem ao movimento e não mais à estabilidade. Senão, vejamos: o trabalhador deve ser flexível, deve se adaptar às transformações, deve viver sob um regime de aprendizado constante, deve se reciclar, deve inovar e evitar sua obsolescência.

Como já colocado, os trabalhadores terceirizados participam de faixas residuais de trabalho para a produção da riqueza no capitalismo contemporâneo, mas que são, ao mesmo tempo, faixas que seguem sendo vitais (e, nesse sentido, a tese da manutenção da centralidade do trabalho encontra respaldo), especialmente porque elas apoiam, de modo cada vez mais “enxuto”, num uso de termo corrente, e dão suporte à circulação e ao incremento da riqueza gerada no turbo capitalismo. O capitalismo contemporâneo submete então essas faixas a uma situação contraditória nos planos psíquico e coletivo, pois o “afeto” da busca pela segurança gerado na precariedade não encontra facilmente respaldo social no “mercado” de ofertas de valores e de sensibilidades aí produzidos. Se profissionais de P&D tendem a temer muito pouco o desemprego, especialmente por, em muitos casos, terem inclusive deixado de depender do modelo tradicional de sociedade salarial através da migração aos modelos, também eles flexíveis, do empreendedorismo constante, vemos, no outro extremo da escala, os terceirizados valorizando a “Estabilidade” e ocupando um posto facilmente classificável como um espaço na contramão da história.

Como último ponto de discussão, é importante destacar a baixa participação do fator “Prestígio” neste e na maioria absoluta dos estudos consultados. É preciso notar que esse fator não prevalece nem entre os profissionais de P&D nem entre os terceirizados. A coincidência entre grupos tão distantes de profissionais parece indicar que o prestígio não compõe mais com força essa espécie de balança de valores contemporâneos. Disciplinas como a História e a Sociologia podem nos auxiliar a buscar compreender isso; de modo abreviado, é possível indicar que essa mudança de importância entre valores parece ser muito mais estrutural do que conjuntural, ou seja, deve estar ligada a mudanças de épocas ou modelos civilizacionais, dado que o prestígio parece mais adaptado a modelos de comportamento ligados a sociedades pré-modernas.

Considerações finais

Nos limites deste estudo, relativo a uma pequena amostra de trabalhadores terceirizados, aqueles que podem ser considerados bastante atingidos pela precarização do trabalho em termos atuais, o fator “Estabilidade” ressaltou-se na hierarquia de valores laborais, ao lado da menor valorização do fator “Prestígio”.

A maior importância da “Estabilidade” em detrimento da “Realização profissional” ou “Prestígio” forneceu, no caso da população estudada, algumas pistas sobre aspectos críticos dessa condição de trabalho. O desejo maior manifesto pela “Estabilidade” tende a indicar um universo de insegurança, vulnerabilidade e carência entre esses trabalhadores. Chama a atenção, por exemplo, que, no espaço universitário em que justamente se investe muito na escolha profissional e formação das pessoas, exista uma classe de trabalhadores cujo valor prioritário volta-se muito mais à sua manutenção no emprego (pode-se deduzir, ainda que não afirmar, que nesse sentido o posto de trabalho seria indiferente, a despeito dos tantos laços afetivos que inevitavelmente se criam em interações sociais concretas) do que a outros traços. Tais traços poderiam, por exemplo, referir-se à vida psíquica e bem-estar, como felicidade ou reconhecimento (valores semelhantes justamente às categorias trabalhadas, respectivamente, de “Realização profissional” e “Prestígio”). Sem dúvida, novos estudos devem ser feitos no sentido de melhor compreender o quadro efetivo de relações de trabalho em que acabam sendo construídos os valores laborais dessa população. Normalmente estudos quantitativos estão na base da identificação de aspectos relevantes para estudos em mais profundidade com os participantes, o que seria agora desejável.

De um ponto de vista mais geral, movimentos macroeconômicos das últimas décadas, no caso brasileiro, promoveram uma integração de amplas camadas da população ao mercado consumidor, algo que envolve cada vez mais ofertas de crédito, financiamentos e uma chamada cultura financeira que se espalhou e, conseqüentemente, gerou aquilo com que o sociólogo italiano Maurizio Lazzarato intitulou seu livro “A fábrica do homem endividado”. E esse talvez seja mais um dado que coloca os contingentes dessas faixas residuais, sobretudo em um novo contexto de crise no país, em uma situação da qual os grupos mais privilegiados de certa forma se esquivaram também a partir da ampliação do empreendedorismo, que é a do medo do desemprego (Lazzarato, 2011).

Essa posição talvez contribua bastante para compreendermos que, mesmo em um contexto de valorização de atributos como a flexibilidade, caso do capitalismo informacional, o fator “Estabilidade”, exatamente seu oposto, ainda encontre grande relevância como valor laboral.

Tendo em vista os limites deste estudo, vale, por fim, reforçar ainda mais a necessidade de ampliação e aprofundamento dessa temática de fronteira dos campos da Psicologia e da Sociologia do Trabalho. Isso especialmente em função de que um maior conhecimento sobre as possíveis relações entre valores laborais e cenário socioeconômico mais amplo tende a favorecer um melhor entendimento das motivações das ações sociais, escolhas e comportamentos dos trabalhadores dos mais diversos setores.

Referências

- Andrade, T., Hoch, R. E. E., & Fossá, M. I. T. (2012). As interações entre valores relativos ao trabalho e gênero segundo a visão dos gerentes de uma organização bancária. *Estudos do CEPE*, 36, 170-194. doi: 10.17058/cepe.v0i0.2953

- Antunes, R. (2015). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (16ª Ed.). Campinas: Cortez.
- Araújo, S. M. (2013). Da precarização do trabalhador portuário avulso a uma teoria da precariedade do trabalho. *Sociedade e Estado*, 28 (3), 565-586. doi: 10.1590/S0102-69922013000300006
- Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (2013). Critério Brasil 2013. Recuperado de <http://www.abep.org/criterio-brasil>
- Cammarosano, M. (2012). *Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização de pesquisa e desenvolvimento brasileira*. Dissertação de mestrado. Universidade de São Paulo, São Carlos. doi: 10.11606/D.18.2012.tde-15012013-102058
- Carvalho, V. D. Freitas, T. A., & Boas, E. M. V. (2013). Valores do trabalho na economia solidária: uma análise de conteúdo dos artigos em periódicos nacionais na área de Administração. *Gestão Contemporânea*, 14, 348-369.
- Castells, M. (2008). *A sociedade em rede* (11ª Ed.). São Paulo: Paz e Terra.
- Castro, J. C. (2011). *A influência dos valores no trabalho no nível de motivação dos funcionários de uma agência bancária*. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade de Brasília, Brasília.
- Costa, N. A. (2012). *Priorização e (in)satisfação dos valores relativos ao trabalho conforme o gênero: estudo transcultural entre Portugal e o Brasil*. Dissertação de mestrado. Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.
- Esteves, M. L. M. (2008). *Valores individuais e valores relativos ao trabalho: estudo dos norteadores da atuação de profissionais de recursos humanos*. Dissertação de mestrado. Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte.
- Estivaleta, V. F. B., Löbler, M. L., Andrade, T., & Visentini, M. S. (2011). As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho. *Alcance*, 18 (3), 271-286. doi: 10.14210/alcance.v18n3.p271-286
- Estramiana, J. L. A. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI de España.
- Filgueiras, V. A. (2014). *Terceirização e os limites da relação de emprego: trabalhadores mais próximos da escravidão e morte*. Recuperado de: <https://goo.gl/vXZol2>
- Gorz, A. (2003). *Metamorfoses do trabalho*. São Paulo: Annablume.
- Gosendo, E. E. M., & Torres, C. V. (2010). Influência dos valores organizacionais sobre estilos de gerenciamento em empresas de pequeno porte. *Paidéia*, 20 (45), 29-38. doi: 10.1590/S0103-863X2010000100005
- Gouveia, V. V. (2013). *Teoria funcionalista dos valores humanos: fundamentos, aplicações e perspectivas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lazzarato, M. (2011). *La fabrique de l'homme endetté. Essai sur la condition néolibérale*. Paris: Editions Amsterdam.
- Kamia, M., & Porto, J. B. (2011). Comportamento proativo nas organizações: o efeito dos valores pessoais. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31 (3), 456-467. doi: 10.1590/S1414-98932011000300003
- Morita, L. R. (2014). *Avaliação dos valores relativos ao trabalho entre estudantes do ensino superior*. Iniciação Científica. Universidade Federal de São Paulo, Osasco.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7 (1), 11-22.
- Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). Escala revisada de valores relativos ao trabalho: EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23 (1), 73-82. doi: 10.1590/S0102-79722010000100010
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19 (2), 145-152. doi: 10.1590/S0102-37722003000200006
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2007). Estrutura dos valores pessoais: A relação entre valores gerais e laborais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23 (1), 63-70. doi: 10.1590/S0102-37722007000100008
- Projeto de Lei 4.330-I, de 2004* (1990). Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Brasília: Câmara dos Deputados.
- Rokeach, M. (1981). *Crenças, atitudes e valores: uma teoria de organização e mudança*. Rio de Janeiro: Interciência.
- Sagie, A., & Elizur, D. (1996). The structure of personal values: a conical representation of multiple life areas. *Journal of Organizational Behavior*, 17(S1), 573-586. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199612)17:1
- Santos, G. A. F. (2011). *Valores do trabalho e motivação: estudo aplicado em uma instituição financeira do segmento bancário estatal*. Trabalho de conclusão de curso. Universidade de Brasília, Brasília.

- Schwartz, H. S. (2005). Valores humanos básicos: Seu contexto e estrutura intercultural. In A. Tamayo, A., & J. B. Porto (Orgs.), *Valores e comportamento nas organizações*. Petrópolis: Vozes.
- Scott, J. W. (1995). Gênero: uma categoria útil para análise histórica. *Educação e realidade*, 20 (2), 71-99.
- Silva, J. P. (1995). A crise da sociedade do trabalho em debate. *Lua Nova*, 35, 167-181. doi: 10.1590/S0102-64451995000100008
- Silva, J. P. (2014). Tempo de trabalho e imaterialidade na teoria social de André Gorz. *Caderno CRH*, 27 (70), 101-113. doi: 10.1590/S0103-49792014000100008
- Silva, M. R. M., Mendonça, H., & Zanini, D. S. (2010). Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. *Paidéia*, 20 (45), 39-45. doi: 10.1590/S0103-863X2010000100006

Endereço para correspondência

nancy.unifesp@gmail.com, srodolfo@uol.com.br,
thaishilario@hotmail.com, aznar.farias@gmail.com

Recebido em: 14/09/2015

Revisado em: 08/12/2016

Aprovado em: 12/12/2016